



PUTUSAN

Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

TURMIDI, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Buruh, bertempat tinggal di Dusun III Blok R RT.000 RW.000 Kelurahan Muara Harapan, Kecamatan Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hermawan, S.H. dan kawan-kawan, adalah Advokat/Pengacara pada Kantor Hukum DPC FSB Nikeuba Palembang, beralamat di Jalan Sersan Sani Lorong Kandis II Nomor 901 RT 012/RW 004 Kelurahan Talang Aman, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan dengan alamat Email: adv.ericdavistian@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Januari 2024, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

LAWAN

1. PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 7 KEBUN

SUNGAI LENGI, Perseroan, beralamat di Jalan Teuku Umar Nomor 300 Kedaton, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung dan alamat Kebun di Desa Panang Jaya, Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini diwakili oleh Teddy Yunirman Danas selaku Direktur PT Perkebunan Nusantara I yang memberikan kuasa kepada Denny Ramadhan Nasution dalam kapasitasnya sebagai Regional Head PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 yang selanjutnya memberikan kuasa substitusi kepada Bambang Hartawan dan kawan-kawan, Karyawan dan Advokat/Konsultan Hukum PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 dengan alamat email : *fourmonthsr404@*

Halaman 1 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



gmail.com., berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Februari 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;

2. KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI KELOMPOK USAHA

KEBUN SUNGAI LENGI, yang beralamat Kantor Pusat di Jalan Teuku Umar No. 300 Bandar Lampung, Provinsi Lampung dengan Kelompok Usaha di Desa Panang Jaya Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini diwakili oleh Heru Wijayanto dalam kapasitasnya sebagai Ketua I Koperasi Karyawan Ruwa Jurai yang memberikan kuasa kepada Hariyoto, S.P. dan kawan-kawan Pengurus Koperasi Karyawan Ruwa Jurai KU Sungai Lengi dengan alamat email: *rendiyanaaldoputra@gmail.com*, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Februari 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 23 Januari 2024 yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas I A Khusus pada tanggal 24 Januari 2024 dalam Register Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa PENGGUGAT awalnya dahulu merupakan pekerja/Buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (Kontrak) dengan pihak KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II, yang diperkerjakan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan yaitu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan, hal mana kemudian terhitung sejak Tanggal: 01 Februari 2020 sampai dengan Tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT selaku karyawan diperkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi;

Halaman 2 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



2. Bahwa ternyata kemudian terhitung sejak Tanggal: 01 Desember 2023 telah terjadi Aksi Korporasi Penggabungan Perseroan PTPN VII ke dalam PTPN I sebagaimana Akta Notaris nomor: 9 Tanggal: 01 Desember 2023 yang dibuat oleh Notaris Nanda Fauz Iwan, SH., M.Kn., dan telah mendapat pengesahan dari Kementrian Hukum dan HAM RI c.q. Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum sebagaimana isi dari penjelasan surat nomor: RK7H-X/RH/2023.12.20-8, Perihal: Informasi Penggabungan Perseroan, Tanggal: 20 Desember 2023, sehingga oleh karena itu entitas badan hukum surviving entity yang ada dan diakui saat ini adalah PTPN I berkedudukan di Kota Langsa Provinsi Aceh, sedangkan PTPN VII tidak lagi memiliki legal standing sebagai badan hukum;
3. Bahwa berdasarkan dalil PENGGUGAT pada angka (2) tersebut diatas, oleh karena itu selaku TERGUGAT 1 saat ini adalah badan hukum PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi, sedangkan selaku TERGUGAT II adalah KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi;
4. Bahwa TERGUGAT 1 adalah selaku Perusahaan Pemberi Pekerjaan merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara, hal mana PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang perkebunan dengan pabrik pengolahan di dalamnya;
5. Bahwa TERGUGAT II adalah selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Hal mana KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II berkerja sama dengan perusahaan perusahaan Pemberi Pekerjaan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi selaku TERGUGAT 1;
6. Bahwa PENGGUGAT pada awalnya terhitung masuk kerja sejak Tanggal: 02 Maret 2003 sampai dengan Tanggal: 31 Januari 2020 merupakan pekerja/Buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (Kontrak) dengan pihak KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II, yang diperkerjakan oleh TERGUGAT II di perusahaan Perusahaan Pemberi Pekerjaan yaitu PT.

Halaman 3 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan selaku TERGUGAT 1, hal mana kemudian terhitung sejak Tanggal: 01 Februari 2020 sampai dengan Tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT selaku karyawan diperkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi selaku TERGUGAT 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

PENGGUGAT atas nama TURMIDI.

- Masa Kerja : 02 Maret 2003 s/d 31 Desember 2021 (18 Tahun 9 Bulan).
 - Jabatan : Pemanen.
 - Alasan PHK : Tanpa adanya Kesalahan.
7. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja di perusahaan PARA TERGUGAT, PENGGUGAT telah berkerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh PARA TERGUGAT;
 8. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja pada perusahaan PARA TERGUGAT, hari kerja yang diterapkan oleh PARA TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu, yakni dari senin sampai dengan hari sabtu, dengan 7 (tujuh) jam kerja dalam satu hari mulai secara terus menerus tanpa jeda atau terputus;
 9. Bahwa awal permasalahan sebelumnya antara PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT adalah permasalahan PHK, hal mana pada Tanggal: 31 Januari 2020 PENGGUGAT diputuskan hubungan kerjanya oleh pihak PARA TERGUGAT secara Sepihak tanpa adanya kesalahan yang dilakukan PENGGUGAT, dan hal tersebut dapat dibuktikan dari Surat Pemberitahuan berakhirnya Masa Kerja serta Surat Keterangan Pengalaman Kerja yang diterbitkan oleh PARA TERGUGAT kepada PENGGUGAT, oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PARA TERGUGAT tanpa adanya pembayaran hak-hak Pesangon, maka PENGGUGAT telah melakukan upaya hukum baik secara perundingan bipartite maupun melalui mediasi ke Disnaker bahkan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang sampai dengan Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa permasalahan PHK tersebut diatas kemudian telah diputus oleh pengadilan sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023, Tanggal: 08 Februari 2023 Jo. Putusan PHI pada PN Klas 1A Palembang Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, Tanggal: 26 Agustus 2021 yang telah berkekuatan hukum tetap, yang Amar putusannya menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima;
11. Bahwa pertimbangan gugatan PENGGUGAT dinyatakan oleh Pengadilan tidak dapat diterima adalah berdasarkan pertimbangan hakim PHI Palembang yang mempertimbangkan benar PENGGUGAT ada menandatangani kontrak PKWT baru dengan TERGUGAT 1, hal mana PENGGUGAT masih berkerja dan tidak pernah berhenti namun hanya statusnya yang berubah dari hubungan kerja PKWT dengan TERGUGAT II menjadi karyawan Borong dengan PKWT secara langsung ke perusahaan TERGUGAT 1;
12. Bahwa kemudian terhitung sejak Tanggal: 01 Februari 2020 tersebut PENGGUGAT masih tetap berkerja seperti biasanya di perusahaan TERGUGAT 1 berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan TERGUGAT 1, hal mana saat PENGGUGAT masih menjalani kewajibannya berkerja ternyata kemudian terhitung sejak Tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT kembali diputuskan hubungan kerjanya oleh TERGUGAT 1 secara sepihak Tanpa adanya Kesalahan dari PENGGUGAT;
13. Bahwa terhadap Permutusan hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT 1 secara sepihak terhadap PENGGUGAT tersebut, PENGGUGAT sampai dengan saat ini tidak diberikan hak-haknya berupa Uang Pengakhiran Hubungan Kerja dari TERGUGAT 1;
14. Bahwa pihak PARA TERGUGAT menjalankan usahanya dalam wilayah di Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan, sehingga sudah berdasarkan hukum apabila upah per/bulannya sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja PENGGUGAT adalah sebesar Rp.3.263.447,- (Tiga juta dua ratus enam puluh tiga ribu empat ratus empat puluh tujuh Rupiah), sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan nomor: 727/KPTS/DISNAKERTRANS/2020 tentang ketentuan Upah Minimum Kabupaten Muara Enim untuk tahun 2021;

Halaman 5 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



15. Bahwa terkait status hubungan kerja PENGGUGAT secara hukum terhitung sejak masuk kerja sampai dengan tanggal: 31 Januari 2020, oleh karena Undang-undang Nomor: 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan pada bulan November 2020 beserta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 2021 sebagai Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk Kluster Ketenagakerjaan diterbitkan pada bulan Februari 2021, hal mana peristiwa hukum hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT tersebut terjadi sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor: 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 2021, oleh karena Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan azas undang-undang yaitu azas suatu peraturan tidak berlaku surut, sehingga PENGGUGAT berpendapat dalam menyelesaikan perkara a quo terkait ketentuan hukum tentang status hubungan kerja PENGGUGAT tersebut haruslah tetap berpedoman/mengacu kepada UU No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan;
16. Bahwa pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lenggi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lenggi selaku pihak perusahaan Pemberi Pekerjaan awalnya diduga merekayasa hubungan kerja PENGGUGAT dan para karyawannya dengan bertindak menjadi perusahaan Pemberi Pekerjaan, yaitu dengan mengalihkan/mengatas-namakan hubungan kerja PENGGUGAT dan karyawan lainnya dengan perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, yaitu berkerja sama dengan KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lenggi selaku Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, meskipun kemudian terhitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 TERGUGAT 1 melakukan hubungan kerja secara langsung berdasarkan PKWT dengan pihak PENGGUGAT;
17. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (1) Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi";



18. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak”.
- DST.....
19. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki Izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan”;
20. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta ayat (3) tidak terpenuhi, MAKA demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan”;
21. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:
- Ayat (1), menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau



- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”;
- Ayat (2), menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”;
22. Bahwa jabatan PENGGUGAT atau objek kerja PENGGUGAT merupakan pekerjaan pokok perusahaan, dalam hal ini pekerjaan PENGGUGAT adalah pekerjaan yang bersifat tetap bukan yang bersifat pekerjaan sementara;
23. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)”;
24. Bahwa berdasarkan pasal 59 ayat (3), ayat (4), ayat (5) serta ayat (6) Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:
- Ayat (3) menyatakan:
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”.
- Ayat (4) menyatakan:
“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.
- Ayat (5) menyatakan:
“Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.
- Ayat (6) menyatakan:
“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.
- Sehingga berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7), Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:



“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

25. Bahwa pengujian keabsahan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT antara lain PENGGUGAT dasarkan pada bentuk perjanjian, jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu perjanjian dan mekanisme perpanjangan perjanjian, hal mana dapat PENGGUGAT uraikan sebagai berikut:

25.1. Bentuk perjanjian.

Bahwa terkait bentuk perjanjian, Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

“(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;

“(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Lebih lanjut, Pasal 15 ayat (1) Kepmen 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan:

“(1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja”.

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT telah mempekerjakan PENGGUGAT untuk suatu masa tertentu tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis, hal mana melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 57 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 15 Kepmen 100 Tahun 2004, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT tersebut Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

25.2. Jenis dan sifat pekerjaan;



Bahwa terkait jenis dan sifat pekerjaan objek perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c. *pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT telah mempekerjakan PENGGUGAT pada jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, terbukti PENGGUGAT telah berkerja dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun dan lebih dari 3 (tiga) kali kontrak kerja tanpa JEDA, hal mana melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 59 ayat (7) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

25.3. Jangka waktu perjanjian;

Bahwa terkait jangka waktu perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun



dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT telah mempekerjakan PENGGUGAT lebih dari 3 (tiga) tahun secara terus menerus, terbukti PENGGUGAT telah berkerja dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun dan lebih dari 3 (tiga) kali kontrak kerja tanpa JEDA, hal mana melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 59 ayat (7) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

25.4. Mekanisme perpanjangan perjanjian;

Bahwa terkait mekanisme perpanjangan perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (5) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

“Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT tidak pernah melakukan pemberitahuan secara tertulis 7 (tujuh) hari kepada PENGGUGAT sebelum perjanjian kerja berakhir setiap kali melakukan perpanjangan perjanjian kerja, hal mana melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (5) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 59 ayat (7) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT tersebut



Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

26. Bahwa ketentuan perundang-undangan tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100 tahun 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan peraturan yang seharusnya juga ditaati oleh pihak perusahaan dalam hal ini harus ditaati oleh pihak PARA TERGUGAT;
27. Bahwa terbukti secara hukum hubungan kerja PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 66 dan Pasal 59 Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Kepmenakertrans no: 100 tahun 2004;
28. Bahwa Ketentuan Perundang-undangan tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara jelas dan tegas diatur dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor: 13 tahun 2003 dan dalam pasal-pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tanggal: 21 Juni 2004, hal mana berdasarkan ketentuan Pasal (15) ayat (5) keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut, maka hak-hak PHK pekerja/buruh dan prosedur penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan bagi PKWTT;
29. Bahwa seharusnya pihak TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lenggi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lenggi selaku perusahaan menerapkan hubungannya secara langsung dengan PENGGUGAT dan karyawan lainnya dengan hubungan kerja berdasarkan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dari mulai awalnya PENGGUGAT berkerja;
30. Bahwa ternyata pihak TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lenggi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lenggi menerapkan hubungannya tidak secara langsung dengan dengan PENGGUGAT dan karyawan lainnya, akan tetapi bertindak menjadi selaku Perusahaan Pemberi Pekerjaan yaitu dengan mengalihkan/mengatas-namakan hubungan kerja dengan PENGGUGAT dan karyawan lainnya tersebut ke perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh yang hubungannya didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan perusahaan

Halaman 12 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyedia Jasa pekerja/buruh, meskipun kemudian terhitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 TERGUGAT 1 melakukan hubungan kerja secara langsung berdasarkan PKWT dengan pihak PENGGUGAT;

31. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim *Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang* Menyatakan Hubungan Kerja PENGGUGAT adalah Demi Hukum beralih menjadi Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi;
32. Bahwa PENGGUGAT bekerja dari awal bekerja sampai dengan diakhiri hubungan kerjanya tetap bekerja dan melakukan pekerjaannya di perusahaan TERGUGAT 1 yaitu di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi sampai dengan dinyatakan di PHK terhitung sejak Tanggal: 31 Desember 2021;
33. Bahwa yang menjadi alasan berakhirnya hubungan kerja PENGGUGAT adalah dikarenakan telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau telah berakhirnya masa kontrak yang diberlakukan oleh pihak TERGUGAT 1 kepada PENGGUGAT terhitung sejak Tanggal: 31 Desember 2021, sehingga PENGGUGAT diputuskan hubungan kerjanya oleh pihak TERGUGAT 1 secara Sepihak, tanpa adanya kesalahan yang dilakukan PENGGUGAT;
34. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT 1 tanpa adanya pembayaran hak-hak Pesangon tersebut, maka PENGGUGAT melalui serikat buruh di tingkat perusahaan telah mengajukan permohonan kepada PARA TERGUGAT untuk diadakan perundingan Bipartit, agar perselisihan tersebut dapat diselesaikan secara baik, dan telah diadakan perundingan bipartite antara PENGGUGAT diwakili oleh Serikat Buruh di tingkat perusahaan dengan pihak PARA TERGUGAT, akan tetapi tidak tercapai Kesepakatan;
35. Bahwa oleh karena tidak adanya kesepakatan ataupun penyelesaian dalam perundingan bipartite tersebut, Maka penyelesaian perselisihan tersebut telah diteruskan upaya penyelesaiannya melalui Mediasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim;

Halaman 13 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

36. Bahwa telah pula diterbitkan Anjuran oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim Propinsi Sumatera Selatan, sesuai dengan Surat Anjuran Nomor: 568/407/Disnaker.4/2022, Tanggal: 14 April 2022;
37. Bahwa atas Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Selatan Nomor: 568/407/Disnaker.4/2022, Tanggal: 14 April 2022 tersebut, PARA TERGUGAT sampai saat ini tidak mematuhi dan tidak melaksanakan Anjuran tersebut, oleh karenanya untuk mempertahankan dan memperjuangkan hak-haknya, PENGGUGAT mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Palembang;
38. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo *Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang* yang menyatakan; *“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”* ;
39. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo *Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang* yang menyatakan; *“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja WAJIB dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”* ;
40. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo *Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang* yang menyatakan: *“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”*;
41. Bahwa sebagai akibat dari perbuatan TERGUGAT 1 tersebut diatas adalah sangat beralasan apabila apabila Yang Mulia Majelis hakim *Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang*

Halaman 14 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



dilakukan TERGUGAT 1 terhadap PENGGUGAT tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural;

42. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim *Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang* Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT;
43. Bahwa terhadap Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh PENGGUGAT tersebut, sampai dengan saat ini belum ada kejelasan mengenai hak-hak PHK yang seharusnya diterima PENGGUGAT dan hal tersebut merupakan kewajiban penuh perusahaan;
44. Bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja yang dialami oleh PENGGUGAT tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja sepihak, tanpa kesalahan, tanpa diikuti prosedur hukum yang berlaku, sehingga sudah sepatutnya Penggugat menerima hak-hak PHK secara maksimal dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan;
45. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim *Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang* Menghukum TERGUGAT 1 untuk membayar Uang Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) secara Tunai dan seketika kepada PENGGUGAT dengan perhitungan Uang Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang seharusnya diterima PENGGUGAT dari TERGUGAT 1 dengan total seluruhnya sebesar Rp. 83.152.629,- (Delapan puluh tiga juta seratus lima puluh dua ribu enam ratus dua puluh sembilan Rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

PENGGUGAT atas nama TURMIDI.

- Masa Kerja : 02 Maret 2003 s/d 31 Desember 2021 (18 Tahun 9 Bulan).

- Jabatan : Pemanen.

- Alasan PHK : Tanpa adanya Kesalahan.

- UMKab Muara Enim Thn.2021: Rp.3.263.447,-

Hak-hak PHK yang seharusnya diterima:

- Uang Pesangon:

2 X (9 X Rp.3.263.447,-) =Rp. 58.742.046,-

- Uang penghargaan Masa kerja :

7 X Rp.3.263.447,- =Rp. 22.844.129,- +

Sub Total (1).... =Rp. 81.586.175,-

Halaman 15 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian Hak Cuti thn.2023:

12/25 X Rp.3.263.447,- =Rp. 1.566.454,- +

TOTAL..... =Rp. 83.152.629,-

Terbilang= (Delapan puluh tiga juta seratus lima puluh dua ribu enam ratus dua puluh sembilan Rupiah);

46. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 jo *Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang* Pasal 93 ayat (2) huruf f yang menyatakan:

Ayat (2) : Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

Huruf f : Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

47. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 jo *Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang* Pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang menyatakan:

Ayat (1) : Selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan KEWAJIBANNYA;

Ayat (2) : pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Ayat (3) : Pelaksanaan kewajiban sebagaimana pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

48. Bahwa oleh karena PENGGUGAT telah diputuskan hubungan kerjanya oleh TERGUGAT 1 secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah, MAKA telah berdasarkan hukum sesuai dengan Ketentuan Pasal 157A ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) *Undang-Undang Nomor: 06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU no.02/2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang* dan telah berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Palembang Menghukumi

Halaman 16 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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

TERGUGAT 1 untuk membayar kepada PENGGUGAT Upah Selama Proses Perselisihan ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022 dengan total seluruhnya sebesar Rp.19.580.682,- (Sembilan belas juta lima ratus delapan puluh ribu enam ratus delapan puluh dua Rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah selama proses PENGGUGAT TURMIDI, terhitung bulan Desember 2021 s/d Juni 2022 (6 bulan upah);

Rp.3.263.447,- X 6 bulan = Rp.19.580.682,-

Terbilang = (Sembilan belas juta lima ratus delapan puluh ribu enam ratus delapan puluh dua Rupiah);

49. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh PENGGUGAT mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim *Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang* Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak PARA TERGUGAT;
50. Bahwa guna menghindari gugatan PENGGUGAT tidak menjadi sia-sia, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim *Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang* Menghukum TERGUGAT 1 untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada PENGGUGAT sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta Rupiah) per/hari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;
51. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan: "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)";
52. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT nilai Gugatan seluruhnya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim *Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang* Menyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara;

Halaman 17 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian-uraian diatas, PENGGUGAT memohon kepada Yang Mulia Majelis hakim yang memeriksa, mengadili serta memutus perkara ini berkenan memutuskan, dengan Amar putusan sebagai berikut:

MENGADILI

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja PENGGUGAT adalah Demi Hukum beralih menjadi Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT 1 terhadap PENGGUGAT tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural;
4. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT;
5. Menghukum TERGUGAT 1 untuk membayar Uang Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) secara Tunai dan seketika kepada PENGGUGAT dengan perhitungan Uang Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang seharusnya diterima PENGGUGAT dari TERGUGAT 1 dengan total seluruhnya sebesar Rp. 83.152.629,- (Delapan puluh tiga juta seratus lima puluh dua ribu enam ratus dua puluh sembilan Rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

PENGGUGAT atas nama TURMIDI.

- Masa Kerja : 02 Maret 2003 s/d 31 Desember 2021 (18 Tahun 9 Bulan).

- Jabatan : Pemanen.

- Alasan PHK : Tanpa adanya Kesalahan.

- UMKab Muara Enim Thn.2021 : Rp.3.263.447,-

Hak-hak PHK yang seharusnya diterima:

- Uang Pesangon:

2 X (9 X Rp.3.263.447,-) =Rp. 58.742.046,-

- Uang penghargaan Masa kerja :

7 X Rp.3.263.447,- =Rp. 22.844.129,- +

Sub Total (1).... =Rp. 81.586.175,-

- Uang Penggantian Hak Cuti thn.2023:

12/25 X Rp.3.263.447,- =Rp. 1.566.454,- +

Halaman 18 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



TOTAL..... =Rp. 83.152.629,-

Terbilang= (Delapan puluh tiga juta seratus lima puluh dua ribu enam ratus dua puluh sembilan Rupiah);

6. Menghukum TERGUGAT 1 untuk membayar kepada PENGGUGAT Upah Selama Proses Perselisihan ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022 dengan total seluruhnya sebesar Rp.19.580.682,- (Sembilan belas juta lima ratus delapan puluh ribu enam ratus delapan puluh dua Rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Upah selama proses PENGGUGAT TURMIDI, terhitung bulan Desember 2021 s/d Juni 2022 (6 bulan upah);

Rp.3.253.447,- X 6 bulan = Rp.19.580.682,-

Terbilang = (Sembilan belas juta lima ratus delapan puluh ribu enam ratus delapan puluh dua Rupiah);

7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh pihak PARA TERGUGAT;
8. Menghukum TERGUGAT 1 untuk membayar Uang Paksa (*Dwangsoom*) kepada PENGGUGAT sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta Rupiah) per/hari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;
9. Menyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara;

ATAU:

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat I, Tergugat I dan Tergugat II hadir kuasa hukumnya sebagaimana tersebut diatas;

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 selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat I



mengajukan jawaban sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

A. Eksepsi Kompetensi Absolut

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat merupakan Gugatan yang mengandung unsur eksepsi Kompetensi Absolut, sebagaimana Petitem gugatan Penggugat angka 2 halaman 21 yang menyatakan “I.... hubungan kerja Penggugat adalah demi hukum beralih menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan TERGUGAT I PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKJEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi.”

Terhadap Petitem Penggugat di atas, dalam Gugatan perkara *a quo* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang mengadili perkara *a quo* dengan alasan sebagai berikut:

- (1) Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 Tertanggal 4 November 2015 menyatakan kewenangan untuk melakukan perubahan status terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”) merupakan kewenangan Pengadilan Negeri dan bukanlah kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial;
- (2) Bahwa sebagaimana Yurisprudensi di atas, Mahkamah Konstitusi pada tanggal 4 November 2015 telah mengeluarkan putusan yang terkait dengan mekanisme peralihan PKWT menjadi PKWTT sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13/2003 *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- (3) Bahwa dalam Putusannya Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tertanggal 4 November 2015 (“Putusan MK Nomor 7/2015”) menyatakan bahwa terkait kewenangan perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT merupakan kewenangan Pengadilan Negeri dan bukanlah kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam amar Putusan MK Nomor 7/2015 pada halaman 53 butir 1.2 menyatakan bahwa:

Halaman 20 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- a. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- b. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

(4) Bahwa berdasarkan Putusan MK Nomor 7/2015 tersebut maka secara jelas kewenangan untuk melakukan perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT terhadap Penggugat adalah Pengadilan Negeri dimana para pekerja bekerja dan bukanlah pada Pengadilan Hubungan Industrial Palembang;

Sehingga, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*. Oleh karena itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

B. Penggugat Tidak Memiliki Dasar *Legal Standing* dalam Mengajukan Gugatan *A Quo* Kepada Tergugat I.

Bahwa Penggugat tidak memiliki *Legal Standing* dalam mengajukan Gugatan dalam perkara *a quo* dengan dalil-dalil sebagai berikut:

1. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, bahwa faktanya antara Tergugat I dan Penggugat memiliki hubungan kerja tercatat hanya pada periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang berakhir dengan sendiri dikarenakan masa kerja telah selesai, sebagaimana Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 tanggal 1 Februari tahun 2021 hal tersebut juga telah diakui oleh Penggugat dalam Gugatannya angka 6 halaman 4 dan angka 12 halaman 5 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:
angka 6:

“... hal mana kemudian terhitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 sampai dengan tanggal: 31 Desember 2021 Penggugat selaku karyawan di perkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I

Halaman 21 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



*REGIONAL 7 KEBUN SUNGAI LENGI/DAHULU PT. PERKEBUNAN
NUSANANTARA VII UNIT SUNGAI LENGI....”*

angka 12:

*“.....terhitung sejak Tanggal: 01 Februari 2020 tersebut
PENGGUGAT masih tetap bekerja seperti biasanya di Perusahaan
TERGUGAT 1 berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung
dengan TERGUGAT 1, hal mana saat PENGGUGAT masih
menjalani kewajibannya bekerja ternyata kemudian terhitung sejak
Tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT kembali diputuskan
hubungan kerjanya oleh TERGUGAT 1 secara sepihak tanpa
adanya kesalahan dari PENGGUGAT”;*

2. Bahwa telah jelas sebagaimana pengakuan dalil Gugatan Penggugat merupakan bukti yang sempurna, menyatakan hubungan pekerjaan antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam 1 (satu) periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021, oleh karenanya telah jelas Perjanjian Kerja berakhir dengan sendirinya tanpa ada pemutusan hubungan kerja sehingga antara Penggugat dengan Tergugat I tidak terdapat unsur upah, perintah dan pekerjaan. Fakta lainnya dengan tidak dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja (PKWT), dalam hal ini untuk melakukan efisiensi dalam mencegah terjadinya kerugian perusahaan yang dikarenakan kebun sawit Unit Sungai Lengi mengalami permasalahan penurunan produktifitas hasil buah kelapa sawit dikarenakan usia pohon kelapa sawit sudah tua dan tidak produktif secara optimal sehingga Tergugat I melakukan program *Replanting* atau proses mengganti tanaman sawit yang tidak produktif, secara optimal sehingga dalam hal ini mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan Tergugat I demi menjaga stabilitas Perusahaan. Lebih lanjut Tergugat I mengalami perubahan kebijakan penggalan produksi karena sebagian areal produksi kebun kelapa sawit unit Sungai Lengi telah alih fungsi menjadi objek Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim (110km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan dan Jalan Tol Muara Enim - Lubuk Linggau - Lahat (125km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan sebagaimana Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan

Halaman 22 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, serta ditindaklanjuti dengan Keputusan Bupati Muara Enim Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya – Muara Enim Tahap 3. Sedangkan sebelum dan sesudah periode tahun 2021, hubungan hukum yang terjadi ialah antara Penggugat dengan Tergugat II maupun Pihak Ketiga lainnya. Sehingga Tergugat I tidak memiliki kewajiban lagi kepada Penggugat, dikarenakan setelah berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat pada periode 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021;

3. Bahwa salah satu hal yang menyebabkan berakhirnya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja adalah dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur pada Pasal 61 ayat 1 huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sebagai berikut:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

a.;

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dst.”

4. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat I, seluruh hak-hak Penggugat selaku pekerja telah diberikan oleh Tergugat I selaku pemberi kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka tidak ada lagi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Tergugat I kepada Penggugat akibat berakhirnya perjanjian kerja dan hubungan kerja tersebut. Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 9 ayat (2) Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditandatangani Penggugat disepakati bahwa *“apabila berdasarkan hasil evaluasi kinerja, Pihak kedua tidak memenuhi target dan tidak bekerja dengan cakap atau terkena sanksi minimal Peringatan Kedua karena kesalahannya, maka perjanjian kerja tidak diperpanjang dan Pihak Kedua menyatakan menerima dan tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun kepada Pihak Pertama”;*

Bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat I pada periode tahun 2021 telah berkesesuaian dengan Pasal 1320 KUHPdata. Sehingga berlaku mengikat bagi Penggugat dengan

Halaman 23 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Tergugat I dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 KUHPerduta). Termasuk dalam hal berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana ketentuan Pasal 9 Ayat (2) tersebut di atas;

5. Bahwa oleh karena Tergugat I telah melaksanakan seluruh hak dan kewajiban Tergugat I sebagai pemberi kerja selama masa kerja Penggugat, maka dengan berakhirnya masa kerja Penggugat kepada Tergugat I, sehingga berakhir pulalah hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I;

6. Bahwa suatu hak hukum mempresuposisikan kewajiban hukum orang lain, sebagaimana titik pandang *pure theory of law* dari Hans Kelsen. Namun hal tersebut harus dapat dibuktikan adanya hubungan hukum yang mengikat satu sama lain yang lazimnya dalam bentuk perjanjian dan mengikat untuk dilaksanakan (Pasal 1338 KUHPerduta);

Bahwa berdasarkan *Pure Theory of Law* dari Hans Kelsen, disebutkan hak untuk menuntut orang lain atas suatu perbuatan atau hak atas perbuatan orang lain yang dikenal dengan konsep "*jus in personam*" haruslah dapat dibuktikan terlebih dahulu dikarenakan kebebasan hukum seseorang akan senantiasa sejalan dengan adanya urusan hukum pihak lain;

7. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang telah dikemukakan di atas, maka secara yuridis hubungan kerja maupun hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I telah berakhir dengan sendirinya dan Penggugat tidak memiliki alas hak/*legal standing* untuk mengajukan tuntutan dan/atau Gugatan apapun kepada Tergugat I;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menyatakan Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

C. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS ATAU KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat merupakan Gugatan yang mengandung unsur tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*) dengan dalil-dalil sebagai berikut:



1. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, bahwa dalil diantara Posita satu dengan Posita lainnya dalam Gugatan Penggugat saling bertentangan dan tidak mendukung satu sama lain. Sebagaimana dalil Gugatan angka 1 (satu) halaman 2 (dua) yang pada pokoknya menyatakan “....PENGGUGAT awalnya dahulu merupakan pekerja/buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (kontrak) dengan pihak KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II, yang dipekerjakan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan yaitu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan, hal mana kemudian terhitung sejak Tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT selaku karyawan diperkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi.”

Sebaliknya di dalam Posita Gugatan Penggugat angka 6 (enam) halaman 3 (tiga) dan 4 (empat), Penggugat dalam dalilnya seolah-olah menggambarkan bahwasannya Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat I selama 18 (delapan belas) tahun 9 (sembilan) bulan terhitung dari masa kerja 02 Maret 2003 sampai dengan 31 Desember 2021. Di mana faktanya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat I hanya dalam periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 dan tidak dilakukan perpanjangan perjanjian kerja kembali;

2. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, bahwa dalil Posita dengan Petitum Gugatan Penggugat tidak sinkron atau tidak saling mendukung sebagaimana dalil Posita angka 5 (lima) halaman 3 (tiga) yang pada pokoknya menyatakan “....TERGUGAT II adalah selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, hal mana KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II bekerja sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/ dahulu PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi selaku TERGUGAT I.”

Bahwa berbanding terbalik dengan Petitum Gugatan Penggugat angka 5 (lima) halaman 21 (dua puluh satu) yang pada pokoknya menyatakan uang pengakhiran hubungan kerja (PHK) dihitung

Halaman 25 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



senilai Rp. 83.152.629,00 (*delapan puluh tiga juta seratus lima puluh dua ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah*) hanya dibebankan kepada Tergugat I. Hal tersebut jelas bertentangan dengan Posita Gugatan Penggugat angka 1 (*satu*) halaman 2 (*dua*) dan Posita angka 5 (*lima*) halaman 3 (*tiga*) yang telah jelas diakui Penggugat juga memiliki hubungan kerja dengan Tergugat II;

3. Bahwa Petitum Gugatan Penggugat angka 5 (*lima*) halman 21 (*dua puluh satu*) yang pada pokoknya juga meminta uang penggantian hak cuti kepada Tergugat I untuk periode tahun 2023, hal ini jelas berbanding terbalik dengan dalil Posita Gugatan Penggugat angka 12 (*dua belas*) halaman 5 (*lima*) yang pada pokoknya menyatakan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat I sejak tanggal 31 Desember 2021. Oleh karenanya permohonan uang penggantian hak cuti tahun 2023 tidak memiliki dasar hukum yang jelas dikarenakan Penggugat sudah tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat I;

4. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, lebih fatal lagi yang tidak terbantahkan dalil-dalil Posita Gugatan Penggugat angka 35 sampai dengan angka 49 halaman 15 sampai dengan halaman 20 merupakan dalil yang kontradiktif atau tidak berkesesuaian antara Posita satu dengan posita lainnya, dimana dalam Posita angka tersebut di atas, Penggugat melandaskan gugatannya menggunakan peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang namun dalam Posita gugatan angka 15 halaman 6 pada pokoknya Penggugat menyatakan bahwasanya Gugatan dalam perkara *a quo* meminta kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, berpedoman pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Oleh karenanya atas dasar tersebut membuat gugatan Penggugat tidak pantas dan tidak perlu untuk dipertimbangkan dalam pokok perkaranya, sehingga sudah jelas dan berdasar hukum gugatan *a quo* mengandung cacat formil yaitu gugatan memenuhi adanya unsur tidak jelas atau kabur (*Obscur Libel*), oleh karenanya sudah sepatutnya Majelis Hakim dalam perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat;

Halaman 26 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



5. Bahwa Penggugat telah keliru dalam menentukan pihak yang dihukum untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja (PHK), dimana hal tersebut jelas bertentangan dalam Posita angka 6 halaman 3 dan 4 yang pada Pokoknya Penggugat mengakui adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II sejak tahun 2001 sedangkan hubungan kerja antara Penggugat baru terjadi pada tahun 2020, terhadap dalil tersebut Penggugat juga menyatakan antara Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda sebagaimana dalil posita angka 4 dan 5 halaman 3. Namun terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat berbanding terbalik atau tidak sinkron dengan Petitum gugatan angka 5 halaman 21 yang pada pokoknya meminta kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo* untuk menghukum Tergugat I membayar uang pengakhiran hubungan kerja. Maka terhadap dalil dan Petitum gugatan Penggugat secara jelas dan berdasar hukum mengandung cacat formil yaitu unsur tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*); Bahwa oleh karena Pengakuan merupakan bukti yang sempurna, Sehingga sudah Sepatutnya Petitum Gugatan Penggugat juga harus mendudukan Tergugat II untuk dihukum membayar uang pengakhiran hubungan kerja atas gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dalam perkara *a quo*. Oleh karenanya berdasarkan dalil tersebut di atas, gugatan Penggugat memenuhi unsur tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*). Untuk itu, Tergugat I memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari Tergugat I dan menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

6. Bahwa Penggugat dalam Posita Gugatannya angka 45 halaman 19 mendalilkan:

"... Upah selama proses PENGGUGAT YASRUL HARDIANTO, terhitung bulan Desember 2021 s/d Juni 2022 (6 bulan upah);

Rp. 3.263.447,-"

Bahwa berbanding terbalik dengan Petitum Gugatan Penggugat angka 6 (enam) halaman 22 (dua puluh dua) yang pada pokoknya memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim perkara *a quo* untuk:

"... Upah selama proses PENGGUGAT YASRUL HARDIANTO, terhitung bulan Desember 2021 s/d Juni 2022 (6 bulan upah);

Halaman 27 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Rp. 3.253.447,-”

Bahwa oleh karena Posita dan Petitum tidak saling mendukung atau tidak sinkron, maka secara jelas Gugatan Penggugat mengandung cacat formil unsur Gugatan tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*), untuk itu sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* menolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

7. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diketahui jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi objek sengketa yang dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yakni:

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

8. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial di atas telah jelas dan terang Gugatan Penggugat mengandung unsur Gugatan tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*) dimana Petitum Gugatan Penggugat angka 2 halaman 21 Penggugat menuntut “2. *Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat adalah Demi Hukum beralih menjadi Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Tergugat I PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Sungai Lenggi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lenggi.*” Dalam Petitum Penggugat tersebut jelas Gugatan tentang perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT yang berarti mempermasalahkan tentang adanya perselisihan hak. Sementara disisi lain Petitum Gugatan Penggugat mempermasalahkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dalam Petitum angka 4 halaman 21 menyatakan “4. *Menyatakan pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT.*”

9. Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatannya sangat jelas terdapat unsur adanya Gugatan yang kabur dan tidak jelas karena tidak

Halaman 28 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



menjelaskan perselisihan apa yang sedang dipermasalahkan oleh Penggugat, apakah perselisihan hak (perubahan status PKWT menjadi PKWT) atau Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena masing-masing perselisihan akan menimbulkan konsekuensi yang berbeda;

10. Bahwa berdasarkan pendapat Ahli M. Yahya Harahap dalam Bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata Edisi Kedua" pada halaman 519-520 disebutkan bahwa bila dalam Posita Gugatan Penggugat terdapat perbedaan dan ketidaksinkronan dengan Petitum Gugatannya, serta terbukti tidak saling mendukung, dan saling bertentangan satu sama lain. Hal ini mengakibatkan Gugatan yang diajukan menjadi kabur, dimana terbukti bahwa Posita Gugatan Penggugat dengan Petitum Gugatan Penggugat tidak sejalan secara prinsipil dan substansial. Sehingga tidak jelasnya klaim dalam Posita Gugatan dan Petitum Gugatan Penggugat membuat Gugatan yang diajukan oleh Penggugat mengandung unsur kabur/tidak jelas dan harus dinyatakan tidak dapat diterima berdasarkan Yurisprudensi dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 28 K/ Sip/ 1973;

Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, maka telah jelas antara Posita satu dengan Posita lainnya maupun antara Posita dengan Petitum seharusnya Gugatan Penggugat harus sinkron atau saling mendukung di antara satu sama lain dikarenakan Posita dan Petitum di dalam surat Gugatan merupakan satu kesatuan atau bagian tidak terpisahkan. Hal ini sejalan dengan Yurisprudensi MARI tanggal 8 Juni 1979, No. 597 K/Sip/1974 dan Yurisprudensi MARI tanggal 8 Mei 1980, No. 550 K/Sip/1979 yang menegaskan bahwasannya Gugatan Penggugat yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan Tidak Dapat Diterima. Hal ini sejalan juga dengan Yurisprudensi MARI tanggal 20 Oktober 1976 No.447 K/Sip/1976 dengan kutipan yang menyatakan sebagai berikut:

"Gugatan yang tidak lengkap dan tidak sempurna menurut ketentuan hukum acara karena adanya kekeliruan harus dinyatakan tidak dapat diterima";

Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, maka sangatlah jelas dan nyata bahwa Gugatan Penggugat mengandung unsur kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), oleh karenanya Tergugat I memohon kepada Majelis Hakim agar kiranya Gugatan Penggugat

Halaman 29 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



ditolak atau setidaknya dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

D. Eksepsi Gugatan Yang Diajukan Penggugat Telah Diuji Pada Pengadilan Yang Berwenang (*Nebis In Idem*)

Mohon perhatiannya Majelis Hakim Yang Terhormat, terdapat suatu fakta yang tidak terbantahkan yang mana Gugatan Penggugat telah jelas dan nyata mengandung unsur (*nebis in idem*) oleh karena Gugatan yang diajukan Penggugat sudah pernah diajukan Gugatan ke Pengadilan Negeri Palembang dan telah diputus sebagaimana Putusan Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG tanggal 26 Agustus 2021 *Juncto* Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt. Sus-PHI/2023 tanggal 8 Februari 2023;

Bahwa hal tersebut juga telah diakui kebenarannya sebagaimana dalil Posita Gugatan Penggugat angka 9 (*sembilan*) dan 10 (*sepuluh*) halaman 4 (*empat*) dan 5 (*lima*) yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

angka 9:

“... Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PARA TERGUGAT tanpa adanya pembayaran hak-hak pesangon, maka PENGGUGAT telah melakukan upaya hukum baik secara perundingan bipatrite maupun melalui mediasi ke Disnaker bahkan mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang sampai dengan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia.”

angka 10:

“...Permasalahan PHK tersebut diatas kemudian telah diputus oleh Pengadilan sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023, tanggal 08 Februari 2023 Jo. Putusan PHI pada PN kelas 1A Palembang Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, tanggal 26 Agustus 2021 yang telah berkekuatan hukum tetap, yang Amar Putusannya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.”

Bahwa Gugatan yang diajukan Penggugat tersebut hanya ada pengurangan pihak Penggugat yang dipecah dengan Gugatan lainnya sedangkan pihak lawan masih sama yaitu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengki dan sebagai Tergugat I dan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai PT Perkebunan Nusantara VII Kelompok Usaha Suli sebagai

Halaman 30 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Tergugat II, sedangkan terhadap objek sengketa *a quo* juga sama dan telah diberi status tertentu oleh Putusan terdahulu, demikian pula konstruksi hukum yang dijadikan dasar Gugatan sama. Maka sudah sepatutnya terhadap Gugatan yang diajukan dapat dinyatakan *nebis in idem* dengan Perkara Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023, tanggal 08 Februari 2023 *Jo.* Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, tanggal 26 Agustus 2021;

Pengaturan mengenai *Nebis In Idem* telah dijelaskan secara eksplicit sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1917 KUHPerdata yang menegaskan:

"Kekuatan suatu putusan Hakim yang telah memperoleh kekuatan mutlak tidaklah lebih luas daripada sekedar mengenai soal putusannya, untuk dapat memajukan kekuatan itu, perlulah bahwa soal yang dituntut adalah sama; bahwa tuntutan didasarkan atas dasar yang sama; lagipula dimajukan oleh dan terhadap pihak-pihak yang sama di dalam hubungan yang sama pula."

Bahwa menurut Ahli Hukum M Yahya Harahap, S.H dalam bukunya yang berjudul HUKUM ACARA PERDATA Edisi Kedua pada halaman 504 sampai dengan 505 menyebutkan:

"...namun istilah tersebut telah lazim dipergunakan dalam bidang perdata yang juga disebut exceptio res judicata (exceptie van gewijsde zaak) berdasarkan Pasal 1917 KUH Perdata. Inti saridari ketentuan tersebut mengatakan:

- *Suatu putusan hakim yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, daya kekuatan dan mengikatnya terbatas sekedar mengenai substansi putusan tersebut;*
- *Gugatan (tuntutan) yang diajukan dengan dalil (dasar hukum) yang sama dan diajukan oleh dan terhadap pihak yang sama dalam hubungan yang sama pula dengan putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap, maka dalam gugatan tersebut melekat unsur *ne bis in idem* atau *rest judicata*;*
- *Oleh karena itu, gugatan itu harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard).*

Hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1226 K/Pdt/2001 tanggal 20 Mei 2002 kaidah hukum dari Yurisprudensi tersebut adalah meski kedudukan subjeknya berbeda,



tetapi objek sama dengan perkara yang telah di Putus terlebih dahulu dan berkekuatan hukum tetap, maka Gugatan dinyatakan *Nebis In Idem*;

Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas, Gugatan Penggugat memenuhi unsur *Nebis In Idem* oleh karenanya Tergugat I memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menerima eksepsi dari Tergugat I dan menyatakan gegutan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

II. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa Tergugat I menolak seluruh dalil Penggugat dalam Gugatannya kecuali hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat I.

Bahwa apa yang telah disampaikan pada bagian eksepsi di atas merupakan bagian sekaligus menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil sanggahan Tergugat I terhadap pokok perkara, dengan dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat dalam Gugatannya angka 1 halaman 2 yang pada pokoknya menyatakan "...Penggugat awalnya dahulu merupakan pekerja/Buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (kontrak) dengan pihak KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku Tergugat II, yang dipekerjakan di Perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim Povinsi Sumatera Selatan, hal mana kemudian terhitung sejak tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT selaku karyawan dipekerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi."

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut, faktanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang berakhir dengan sendirinya dikarenakan masa kerja telah selesai, sedangkan sebelum periode tersebut sebagaimana pengakuan Penggugat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat II maupun dengan vendor atau pihak ketiga lainnya. Sehingga upah yang dibayarkan kepada Penggugat sebelum periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021, bukan menjadi tanggung jawab Tergugat I dikarenakan tidak memiliki pekerjaan, upah dan

Halaman 32 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



perintah. Untuk itu mohon kiranya kepada Majelis Hakim perkara a quo dapat menolak dalil Posita angka 1 halaman 2 Gugatan Penggugat;

2. Bahwa Tergugat I menolak dalil Para Penggugat pada Gugatan angka 2, 3, 4 dan 5 halaman 3 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

angka 2:

".....informasi Penggubangan Perseroan, Tanggal: 20 Desember 2023, sehingga oleh karenaitu entitas badan hukum surviving entity yang ada dan diakui saat ini adalah PTPN I berkedudukan di Kota Langsa Provinsi Aceh, sedangkan PTPN VII tidak lagi memiliki legal standing sebagai badan hukum."

Angka 3:

".... TERGUGAT I saat ini adalah badan hukum PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi, sedangkan selaku TERGUGAT II adalah KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI kelompok usaha kebun sungai lengi."

angka 4:

"...TERGUGAT I adalah selaku Perusahaan Pemberi Pekerjaan merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara, hal mana PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi Kabupaten Mura Enim merupakan unit usaha yang bergerak di bidang perkebunan dengan pabrik pengolahan di dalamnya."

angka 5:

"....TERGUGAT II adalah selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, hal mana KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Sungai Lengi selaku TERGUGAT II bekerja sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi selaku TERGUGAT I."

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat di atas, menunjukkan bahwa sebenarnya Penggugat sangat menyadari dan mengakui bahwa Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda dimana Tergugat I merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) selaku pemberi pekerjaan sementara Tergugat II merupakan badan hukum koperasi selaku penyedia jasa pekerjaan, yang bekerjasama dengan Tergugat I selaku pemberi kerja, sehingga

Halaman 33 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



terhadap adanya perbedaan badan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II maka terhadap Gugatan Penggugat mengakibatkan konsekuensi hukum yang berbeda. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita angka 2, 3, 4 dan 5 halaman 3 Gugatan Penggugat;

3. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 6, 7 dan 8 halaman 3 sampai dengan halaman 4 yang pada pokoknya sebagai berikut:

angka 6:

"... hal mana kemudian dihitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 sampai dengan tanggal: 31 Desember 2021 Penggugat selaku karyawan di perkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 7 KEBUN SUNGAI LENGI/DAHULU PT. PERKEBUNAN NUSANANTARA VII UNIT SUNGAI LENGI...."

angka 7:

"...selamat PENGGUGAT bekerja di perusahaan PARA TERGUGAT, PENGGUGAT telah bekerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh PARA PENGGUGAT."

angka 8:

"... PENGGUGAT bekerja pada Perusahaan PARA TERGUGAT, hari kerja yang ditetapkan oleh PARA TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah 6 (enam) hari kerja dalam satu hari mulai secara terus menerus tanpa jeda atau terputus."

Bahwa terhadap dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada. Oleh karenanya Tergugat I dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

(1) Bahwa faktanya masa kerja yang diklaim Penggugat selama 18 (delapan belas) tahun 9 (sembilan) bulan terjadi antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II. Faktanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I terjadi pada periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang berakhir dengan sendirinya dikarenakan masa kerja telah selesai, sedangkan periode tersebut Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat II/pihak ketiga lainnya. Sehingga terhadap upah yang dibayarkan kepada Penggugat



sebelum periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 menjadi tanggung jawab Tergugat II/Pihak ketiga lainnya, hal ini sesuai ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 *Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang* yang menyatakan "*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.*"

- (2) Bahwa dalil Penggugat terkait dengan hari kerja yaitu 6 (*enam*) hari kerja dalam 1 (*satu*) minggu dengan 7 (*tujuh*) jam kerja dalam 1 (*satu*) hari merupakan waktu kerja yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat I dalam Pasal 5 Ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang menyatakan "*Waktu kerja pihak Kedua adalah waktu kerja yang berlaku di Unit Sungai Lengi tempat Pihak Pertama.*" Hal tersebut juga sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Jo* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 *Jo* Pasal 77 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyatakan "*ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.*"
- (3) Bahwa Penggugat tidak memiliki hubungan langsung dengan Tergugat I selama 18 (*delapan belas*) tahun 9 (*sembilan*) bulan, melainkan hubungan kerja yang terjadi antar Penggugat dengan Tergugat II/Pihak ketiga lainnya yang mana kerja sama antara Tergugat II dengan Tergugat I bersifat musiman dan berlangsung selama 3 (*tiga*) bulan, hal ini bergantung dengan kerjasama borong antara Tergugat I dengan Tergugat II, sehingga Penggugat yang merupakan pekerja borong pemanen buah kelapa sawit bekerja berdasarkan satuan hasil atau dengan katalain Rupiah/Kilogram (Rp/Kg) oleh karenanya berlaku "*No Work, No Pay*". Lebih lanjut Penggugat yang bekerja sebagai pekerja



borong sifatnya hanya membantu para pekerja tetap pada Unit Sungai Lengi;

- (4) Bahwa terhadap klaim Penggugat yang mengaku bekerja sejak tanggal 01 Februari 2020 sampai dengan 31 Desember 2021 maka terhadap Penggugat berlaku asas *Burden Proof* dimana siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu *"barangsiapa yang menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu"*. Hal tersebut juga selaras dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdota yaitu *"Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut."*

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 6, 7 dan 8 halaman 3 dan 4 Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

4. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 9, 10 dan 11 halaman 4 dan 5 yang pada pokoknya menyatakan bahwa: angka 9:

".... Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PARA TERGUGAT tanpa adanya pembayaran hak-hak pesangon, maka PENGUGAT telah melakukan upaya hukum baik secara perundingan bipartite maupun melalui mediasi ke Disnaker bahkan mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang sampai dengan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia."

angka 10:

"....Permasalahan PHK tersebut diatas kemudian telah diputus oleh Pengadilan sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023, tanggal 08 Februari 2023 Jo. Putusan PHI pada PN kelas 1A Palembang Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, tanggal 26 Agustus 2021 yang telah berkekuatan

Halaman 36 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



hukum tetap, yang Amar Putusannya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.”

angka 11:

“....benar PENGGUGAT ada menandatangani kontrak PKWT baru dengan TERGUGAT I, hal mana PENGGUGAT masih bekerja dan tidak pernah berhenti namun hanya statusnya yang berubah dari hubungan kerja PKWT dengan TERGUGAT II menjadi karyawan Borong dengan PKWT secara langsung ke perusahaan TERGUGAT I”

Bahwa terdapat suatu fakta yang tidak terbantahkan yang mana Penggugat telah mengajukan Gugatan terkait dengan pembayaran hak-hak pesangon sebagaimana Putusan Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG tanggal 26 Agustus 2021 *Juncto* Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt. Sus-PHI/2023 tanggal 8 Februari 2023;

Bahwa fakta yang tidak terbantahkan dalam pertimbangan Putusan *a quo* hubungan kerja (PKWT) yang terjadi ialah Penggugat dengan Tergugat II sedangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat I hanya dalam 1 (satu) periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berakhir dengan sendirinya dan tidak diperpanjang. Oleh karena itu terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 9, 10 dan 11 halaman 4 dan 5 perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

5. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 12, 13 dan 14 halaman 5 dan 6 yang pada pokoknya menyatakan bahwa:

angka 12:

“.... Terhitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 tersebut PENGGUGAT masih tetap bekerja seperti biasanya di Perusahaan TERGUGAT I berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan TERGUGAT I, hal mana saat PENGGUGAT masih menjalani kewajibannya bekerja ternyata kemudian terhitung sejak tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT kembali diputuskan hubungan kerjanya oleh TERGUGAT I secara sepihak tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT.”

angka 13:

Halaman 37 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



“...Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT I secara sepihak terhadap PENGGUGAT tersebut, PENGGUGAT sampai dengan saat ini tidak diberikan hak-haknya berupa Uang Pengakhiran Hubungan kerja dari TERGUGAT I.”

angka 14:

“...dasar perhitungan upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja PENGGUGAT adalah sebesar Rp. 3.263.447,- (tiga juta dua ratus enam puluh tiga ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah), sesuai dengan surat keputusan Gubernur Sumatera Selatan....”

Bahwa terhadap dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada. Oleh karenanya Tergugat I dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

- (1) Bahwa faktanya dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat I telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Pasal 9 ayat (1) memiliki masa berlaku dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 01 Februari 2021 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2021, yang faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tidak pernah diperpanjang atau dibuat Perjanjian kerja baru sehingga secara hukum, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah berakhir dengan sendirinya atau dengan kata lain Tergugat I tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat;
- (2) Bahwa faktanya dengan tidak dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja (PKWT), dalam hal ini untuk melakukan efisiensi dalam mencegah terjadinya kerugian perusahaan yang dikarenakan kebun sawit Unit Sungai Lengi mengalami permasalahan penurunan produktifitas hasil buah kelapa sawit dikarenakan usia pohon kelapa sawit sudah tua dan tidak produktif secara optimal sehingga Tergugat I melakukan program *Replanting* atau proses mengganti tanaman sawit yang tidak produktif, secara optimal sehingga dalam hal ini mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan Tergugat I demi menjaga stabilitas Perusahaan. Lebih lanjut Tergugat I mengalami perubahan kebijakan penggalian produksi karena sebagian areal produksi kebun kelapa sawit unit Sungai Lengi telah alih fungsi menjadi



objek Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim (110km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan dan Jalan Tol Muara Enim - Lubuk Linggau - Lahat (125km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan sebagaimana Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, serta ditindaklanjuti dengan Keputusan Bupati Muara Enim Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim Tahap 3. Sedangkan sebelum dan sesudah periode tahun 2021, hubungan hukum yang terjadi ialah antara Penggugat dengan Tergugat II maupun Pihak Ketiga lainnya. Sehingga Tergugat I tidak memiliki kewajiban lagi kepada Penggugat, dikarenakan setelah berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat pada periode 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021;

- (3) Bahwa berakhirnya perjanjian antara Penggugat dengan Tergugat I, telah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat 1 huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sebagai berikut:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

a.;

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dst.”

- (4) Bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat I pada periode tahun 2021 juga telah berkesesuaian dengan Pasal 1320 KUHPerduta. Sehingga berlaku mengikat bagi Penggugat dengan Tergugat I dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 KUHPerduta). Termasuk dalam hal berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana ketentuan Pasal 9 Ayat (2) yang menyatakan *“apabila berdasarkan hasil evaluasi kinerja, Pihak kedua tidak memenuhi target dan tidak bekerja dengan cakup atau terkena sanksi minimal Peringatan Kedua karena kesalahannya, maka perjanjian kerja tidak diperpanjang dan*



Pihak Kedua menyatakan menerima dan tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun kepada Pihak Pertama”;

- (5) Bahwa faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang berakhir tanggal 31 Desember 2021 dan tidak dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja tersebut demi untuk melakukan efisiensi dalam mencegah terjadinya kerugian perusahaan yang dikarenakan kebun sawit Unit Sungai Lengi mengalami permasalahan penurunan produktifitas hasil buah kelapa sawit dikarenakan usia pohon kelapa sawit sudah tua dan tidak produktif secara optimal sehingga Tergugat I melakukan program *Replanting* atau proses mengganti tanaman sawit yang tidak produktif atau ekonomis lagi, sehingga dalam hal ini mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan Tergugat I demi menjaga stabilitas keuangan Tergugat I. Lebih lanjut diketahui lokasi kebun sawit Tergugat I Unit Sungai Lengi juga telah beralih fungsi menjadi objek Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim (110km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan dan Jalan Tol Muara Enim - Lubuk Linggau - Lahat (125km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan, sebagaimana Peraturan Presiden Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Prsiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional dan kemudian ditindak lanjuti dengan diterbitkan surat Keputusan Bupati Muara Enim Provinsi Sumatra Selatan Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 Tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Inderalaya- Muara Enim Tahap 3. Sehingga tidak dimungkinkan bagi Penggugat untuk bekerja sebagai Pekerja borong pemanen buah kelapa sawit sedangkan tanaman pohon sawit sudah tidak ada dan berubah menjadi hamparan aspal jalan Tol;
- (6) Bahwa dikarenakan jenis pekerjaan pemanen buah kelapa sawit tidak bersifat tetap dan dapat dilakukan pemborongan pekerjaan, sebagaimana perjanjian kerja borong antara Tergugat I dengan Tergugat II, serta berdasarkan kondisi kebun kelapa sawit Tergugat I Unit Sungai Lengi sebagian lahannya telah berubah fungsi menjadi ruas jalan tol dan adanya program *Replanting*,

Halaman 40 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



maka berdampak pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat yang menjadi tidak tersedia lagi;

- (7) Bahwa terhadap dalil Penggugat terkait upah minimum merupakan tidak benar dan tidak berdasar, faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat I, juga telah disepakati terkait pengupahan atau gaji yang diberikan setiap bulannya sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Perjanjian Tersebut yaitu sebesar Rp. 3.144.446 (*tiga juta seratus empat puluh empat ribu empat ratus empat puluh enam rupiah*) hal ini telah sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah Provinsi Sumatra Selatan, sehingga dengan berakhirnya Perjanjian Kerja tersebut maka sesuai dengan Pasal 9 ayat (2) telah disepakati apabila tidak ada perpanjangan maka Perjanjian Kerja dengan sendirinya berakhir tanpa syarat dan tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun dari Penggugat kepada Tergugat I.

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 12, 13 dan 14 halaman 5 dan halaman 6 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

6. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 15 dan 16 halaman 6 dan 7 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

angka 15:

*"...peristiwa hukum hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT tersebut terjadi sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor: 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 2021, oleh karena Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan azas undang-undang yaitu azas suatu peraturan tidak berlaku surut, sehingga PENGGUGAT berpendapat dalam menyelesaikan perkara *a quo* terkait ketentuan hukum tentang status hubungan kerja PENGGUGAT tersebut haruslah tetap berpedoman/mengacu kepada UU No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan."*

angka 16:



“...mengalihkan/mengatas-namakan hubungan kerja PENGGUGAT dan karyawan lainnya dengan perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, yaitu berkerja sama dengan KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, meskipun kemudian terhitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 TERGUGAT 1 melakukan hubungan kerja secara langsung berdasarkan PKWT dengan pihak PENGGUGAT.”

Bahwa terhadap dalil Penggugat tersebut tidak benar dan tidak berdasar, faktanya Penggugat dan Tergugat I setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 telah berakhir dan tidak diperpanjang maupun diperbaharui lagi. Fakta lainnya yang tidak terbantahkan Gugatan yang diajukan Penggugat yang teregistrasi di Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang tanggal 24 Januari 2024 dan pokok perkara Gugatan Penggugat merupakan perselisihan hubungan industrial dengan dasar adanya anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kabupaten Muara Enim No. 568/407/Disnaker.4/2022 tanggal 14 April 2022. Oleh karena itu sudah selayaknya dan berdasarkan hukum *Tempus* permasalahan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalil Gugatan Penggugat yaitu tanggal 31 Desember 2021, maka sudah sepatutnya dalam perkara *a quo* haruslah berpedoman atau mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa dalil Penggugat yang menganggap adanya rekayasa antara Tergugat I dan Tergugat II terkait hubungan kerja dengan Penggugat merupakan tidak benar dan tidak berdasar hukum, faktanya antara Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda dimana Tergugat I merupakan pihak yang memberi pekerjaan dan Tergugat II merupakan pihak penyedia jasa pekerja, adapun hubungan kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II juga dituangkan dalam Perjanjian Kerja Borong;

Halaman 42 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 15 dan 16 halaman 6 dan halaman 7 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

7. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 dan 25 halaman 7 sampai dengan halaman 13 yang pada pokoknya menyatakan bahwasannya pekerjaan Penggugat pada Tergugat I adalah pekerjaan yang sifatnya tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus oleh karenanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Tergugat I tidak dapat diterapkan kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa terhadap dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada. Oleh karenanya Tergugat I dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

- (1) Bahwa ketentuan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang digunakan sebagai dasar oleh Penggugat tidak relevan dengan *Tempus* peristiwa hukum yang dijadikan dasar Penggugat mengajukan Gugatan kepada Tergugat I dan Tergugat II terkait perselisihan hubungan industrial yang mana menurut Penggugat permasalahan terjadi setelah tanggal 31 Desember 2021 serta dasar Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Muara Enim Nomor: 568/407/DISNAKER.4/2022 tanggal 14 April 2022. Sehingga sudah sepatutnya berdasarkan hukum peraturan Perundang-Undang yang diterapkan dalam perkara *a quo* ialah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- (2) Bahwa jenis pekerjaan Penggugat merupakan buruh harian dengan sistem borongan dengan Tergugat II, yang sifatnya tidak

Halaman 43 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



tetap dan hanya membantu pekerja tetap atau pekerja dinas pada kebun sawit Unit Sungai Lengi. Oleh karena sifat pekerjaan Penggugat merupakan pekerja borong maka penghasilan yang diperoleh berdasarkan satuan hasil atau dengan kata lain Rupiah/Kilogram (Rp/Kg) sehingga terhadap Penggugat berlaku *No Work, No Pay* menyesuaikan dengan target borong produksi yang tercapai;

- (3) Bahwa sebagaimana faktanya, kegiatan panen buah kelapa sawit hanya sebatas kekuatan pekerjaan penunjang dikarenakan inti bisnis Tergugat I Unit Sungai Lengi adalah *Crude Palm Oil (CPO)* atau pengolahan minyak kelapa sawit mentah, yang bahan bakunya tidak hanya dari kebun Unit Sungai Lengi namun juga dipasok dari pembelian pihak ketiga, sehingga jenis pekerjaan Penggugat bukanlah pekerjaan yang bersifat tetap melainkan pekerjaan yang bersifat penunjang dari pekerjaan inti bisnis Tergugat I;
- (4) Bahwa terhadap klaim Penggugat sebagaimana dalil Posita Gugatan Penggugat angka 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 dan 25 halaman 7 sampai dengan halaman 13, maka berlaku asas *Burden Proof* dimana siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu "*barangsiapa yang menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu*". Hal tersebut juga selaras dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara yaitu "*Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.*"

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 dan 25 halaman 7 sampai dengan halaman 13, Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;



8. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 26, 27, 28 dan 29 halaman 13 dan 14 yang pada pokoknya menyatakan bahwasannya hubungan kerja Penggugat dari awal bekerja sampai dengan berakhir tetap bekerja dan melakukan pekerjaan di perusahaan Tergugat I yang sampai dengan dinyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) sampai dengan tanggal 31 Desember 2021;

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai fakta hukum yang ada oleh karena itu Tergugat I dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

- (1) Bahwa Penggugat tidak memiliki hak untuk mengatur hubungan kerja yang diterapkan di Perusahaan Tergugat I, dimana faktanya hubungan kerja yang terjadi antara Tergugat I dan Tergugat II tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga hubungan kerja yang terjadi sah menurut hukum. Fakta lainnya sebagaimana pengakuan Penggugat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021, oleh karenanya Klaim Penggugat yang menyatakan memiliki hubungan kerja dengan Tergugat selama 18 (*delapan belas*) tahun 9 (*sembilan*) bulan tidak tepat dan tidak berdasarkan hukum, dikarenakan antara Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda sehingga tidak tepat apabila Penggugat menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I selama 18 (*delapan belas*) tahun 9 (*sembilan*) bulan;
- (2) Bahwa terhadap klaim Penggugat yang mengaku bekerja sejak tanggal 01 Februari 2020 sampai dengan 31 Desember 2021 maka terhadap Penggugat berlaku asas *Burden Proof* dimana siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu "*barangsiapa yang menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu*". Hal tersebut juga selaras dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata

Halaman 45 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



yaitu "Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut."

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 26, 27, 28 dan 29 halaman 13 dan 14 Gugatan Penggugat perkara a quo tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara a quo untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

9. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 30, 31, 32, 33 dan 34 halaman 14 dan 15 yang pada pokoknya menyatakan bahwasannya berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dikarenakan di adanya pemutusan hubungan kerja oleh pihak Tergugat I secara sepihak tanpa adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat;

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai fakta hukum yang ada, oleh karena itu Tergugat I dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

- 1) Bahwa fakta yang tidak terbantahkan hubungan kerja (PKWT) yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat I hanya dalam 1 (satu) periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berakhir dengan sendirinya dan tidak diperpanjang. Selain itu, selama Penggugat bekerja pada Tergugat I, seluruh hak-hak Penggugat selaku pekerja telah diberikan oleh Tergugat I selaku pemberi kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka tidak ada lagi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Tergugat I kepada Penggugat akibat berakhirnya perjanjian kerja dan hubungan kerja tersebut. Hal tersebut juga telah disepakati dalam ketentuan perjanjian dalam Pasal 9 ayat (2) Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditandatangani Penggugat disepakati bahwa *"apabila berdasarkan hasil evaluasi kinerja, Pihak kedua tidak memenuhi target dan tidak bekerja dengan cakap atau terkena sanksi minimal Peringatan Kedua karena kesalahannya, maka perjanjian kerja tidak diperpanjang dan Pihak Kedua*



menyatakan menerima dan tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun kepada Pihak Pertama”;

Bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat I pada periode tahun 2021 juga telah berkesesuaian dengan Pasal 1320 KUHPerduta. Sehingga berlaku mengikat bagi Penggugat dengan Tergugat I dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 KUHPerduta). Termasuk dalam hal berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana ketentuan Pasal 9 Ayat (2) tersebut di atas;

- 2) Bahwa faktanya dengan tidak dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja (PKWT), dalam hal ini untuk melakukan efisiensi dalam mencegah terjadinya kerugian perusahaan yang dikarenakan kebun sawit Unit Sungai Lengi mengalami permasalahan penurunan produktifitas hasil buah kelapa sawit dikarenakan usia pohon kelapa sawit sudah tua dan tidak produktif secara optimal sehingga Tergugat I melakukan program *Replanting* atau proses mengganti tanaman sawit yang tidak produktif, secara optimal sehingga dalam hal ini mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan Tergugat I demi menjaga stabilitas Perusahaan. Lebih lanjut Tergugat I mengalami perubahan kebijakan penggalan produksi karena sebagian areal produksi kebun kelapa sawit unit Sungai Lengi telah alih fungsi menjadi objek Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim (110km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan dan Jalan Tol Muara Enim - Lubuk Linggau - Lahat (125km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan sebagaimana Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, serta ditindaklanjuti dengan Keputusan Bupati Muara Enim Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim Tahap 3. Sedangkan sebelum dan sesudah periode tahun 2021, hubungan hukum yang terjadi ialah antara Penggugat dengan Tergugat II maupun Pihak Ketiga lainnya. Sehingga Tergugat I tidak memiliki kewajiban lagi kepada Penggugat,

Halaman 47 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



dikarenakan setelah berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat pada periode 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021;

- 3) Bahwa Tergugat I juga telah menyampaikan pendapatnya di dalam Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Muara Enim Nomor: 568/407/Disnaker.4/2022 tanggal 14 April 2022 yang pada pokoknya Tergugat I menyampaikan Perjanjian Kerja kepada Penggugat (PKWT) dapat diperpanjang atas dasar kesepakatan para pihak yaitu antara Tergugat I dan Penggugat, apabila tidak terdapat kesepakatan maka perjanjian tidak dapat diperpanjang sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 9 perjanjian kerja (PKWT), dimana di dalam perjanjian tersebut juga diatur apabila perjanjian kerja tidak diperpanjang, maka perjanjian kerja berakhir dengan sendirinya (Demi Hukum);

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 30, 31, 32, 33 dan 34 halaman 14 dan 15 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

10. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 57, 48 dan 49 halaman 15 sampai dengan halaman 20 yang pada pokoknya menyatakan bahwasannya terkait aturan-aturan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang kontradiktif atau tidak sinkron antara dalil Posita satu dengan posita lainnya, namun Tergugat I dengan tegas menolak dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya dikarenakan tidak sesuai fakta hukum yang ada, oleh karena itu Tergugat I dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

- (1) Bahwa dalil-dalil Posita Gugatan Penggugat angka 35 sampai dengan angka 49 halaman 15 sampai dengan halaman 20 merupakan dalil yang kontradiktif atau tidak berkesesuaian antara Posita satu dengan posita lainnya, dimana dalam Posita angka tersebut di atas, Penggugat melandaskan Gugatannya

Halaman 48 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



menggunakan peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang namun dalam Posita angka 15 halaman 6 pada pokoknya Penggugat menyatakan bahwasanya Gugatan dalam perkara *a quo* meminta berpedoman pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Oleh karenanya atas dasar tersebut membuat gugatan Penggugat tidak pantas dan tidak perlu untuk dipertimbangkan dalam pokok perkaranya, sehingga sudah sepatutnya Majelis hakaim dalam perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat;

- (2) Bahwa terhadap klaim Penggugat, maka terhadap Penggugat berlaku asas *Burden Proof* dimana siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu *"barangsiapa yang menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu"*. Hal tersebut juga selaras dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara yaitu *"Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut."*

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 57, 48 dan 49 halaman 15 sampai dengan halaman 20 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

III. PERMOHONAN

Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil Eksepsi dan Jawaban sebagaimana telah diuraikan di atas, Tergugat I mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;



2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

SUBSIDAIR

Bilamana setelah mencermati seluruh uraian dalil yang telah dikemukakan Tergugat di atas, ternyata Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat II telah mengajukan jawabannya sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

A. Eksepsi Kompetensi Absolut

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat merupakan Gugatan yang mengandung unsur eksepsi Kompetensi Absolut, sebagaimana Petitum gugatan Penggugat angka 2 halaman 21 yang menyatakan “.... hubungan kerja Penggugat adalah demi hukum beralih menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan TERGUGAT I PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKJEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi.”

Terhadap Petitum Penggugat di atas, dalam Gugatan perkara *a quo* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang mengadili perkara *a quo* dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 Tertanggal 4 November 2015 menyatakan kewenangan untuk melakukan perubahan status terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”) merupakan kewenangan Pengadilan Negeri dan bukanlah kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial;
- 2) Bahwa sebagaimana Yurisprudensi di atas, Mahkamah Konstitusi pada tanggal 4 November 2015 telah mengeluarkan putusan yang terkait dengan mekanisme peralihan PKWT menjadi PKWTT sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13/2003 *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

Halaman 50 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

- 3) Bahwa dalam Putusannya Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tertanggal 4 November 2015 (“Putusan MK Nomor 7/2015”) menyatakan bahwa terkait kewenangan perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT merupakan kewenangan Pengadilan Negeri dan bukanlah kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam amar Putusan MK Nomor 7/2015 pada halaman 53 butir 1.2 menyatakan bahwa:

“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- a. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
 - b. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 4) Bahwa berdasarkan Putusan MK Nomor 7/2015 tersebut maka secara jelas kewenangan untuk melakukan perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT terhadap Penggugat adalah Pengadilan Negeri dimana para pekerja bekerja dan bukanlah pada Pengadilan Hubungan Industrial Palembang;

Sehingga, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*. Oleh karena itu, Tergugat II mohon kepada Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

B. Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

Bahwa Penggugat telah keliru dalam menarik pihak yang digugat dalam perkara *a quo* dengan dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa dalil gugatan Penggugat halaman 2 (*dua*) dan halaman 3 (*tiga*) angka 5 (*lima*) dalam perkara Nomor: 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg yang telah mendudukan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi, sebagai Tergugat II merupakan gugatan yang kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*), dimana Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi, bukanlah satu-satunya Pihak Penyedia Jasa

Halaman 51 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Pekerjaan Borong di Tergugat I, melainkan juga masih terdapat pihak lainnya;

2. Bahwa Tergugat II telah jelas tidak mempunyai perjanjian kerja secara langsung dan terus menerus dengan Penggugat dalam masalah ini. Hubungan kerja yang terjadi adalah pekerjaan Borongan yang tidak setiap hari dan pembayarannya berdasarkan satuan hasil. Bahwa Penggugat sebagai pekerja borong dalam Kerjasama pemborongan dimaksud, dilakukan atas dasar apabila tersedianya pekerjaan borong satuan hasil yang dapat dikerjakan (tidak terus menerus). Jika tidak tersedianya pekerjaan borong satuan hasil, maka tidak ada pembayaran (*No Work, No Pay*) bila ada pekerjaan maka upahnya dibayarkan oleh Tergugat II;
3. Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas, gugatan Penggugat memenuhi unsur gugatan kurang pihak (*Plurium Litis Consortium*), dikarenakan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengki bukanlah satu-satunya pihak penyedia jasa pekerjaan borong, melainkan ada pihak lainnya di lingkungan kerja Tergugat I. Oleh karenanya dengan demikian Tergugat II memohon kepada Majelis Hakim yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari Tergugat II dan menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

C. Penggugat Tidak Memiliki Dasar *Legal Standing* dalam Mengajukan Gugatan *A Quo* Kepada Tergugat II.

Bahwa Penggugat tidak memiliki *Legal Standing* dalam mengajukan Gugatan dalam perkara *a quo* dengan dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat II juga telah berakhir dengan sendirinya, sehingga Tergugat II tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan terkait tentang berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 61 ayat 1 huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sebagai berikut:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a.;

Halaman 52 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dst.”

2. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat II, seluruh hak-hak Penggugat selaku pekerja telah diberikan oleh Tergugat II selaku pemberi kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka tidak ada lagi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Tergugat II kepada Penggugat akibat berakhirnya perjanjian kerja dan hubungan kerja tersebut;
3. Bahwa oleh karena Tergugat II telah melaksanakan seluruh hak dan kewajiban Tergugat II sebagai pemberi kerja selama masa kerja Penggugat, maka dengan berakhirnya masa kerja Penggugat kepada Tergugat II, sehingga berakhir pulalah hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II;
4. Bahwa suatu hak hukum mempresuposisikan kewajiban hukum orang lain, sebagaimana titik pandang *pure theory of law* dari Hans Kelsen. Namun hal tersebut harus dapat dibuktikan adanya hubungan hukum yang mengikat satu sama lain yang lazimnya dalam bentuk perjanjian dan mengikat untuk dilaksanakan (Pasal 1338 KUHPerdata);
Bahwa berdasarkan *Pure Theory of Law* dari Hans Kelsen, disebutkan hak untuk menuntut orang lain atas suatu perbuatan atau hak atas perbuatan orang lain yang dikenal dengan konsep "*jus in personam*" haruslah dapat dibuktikan terlebih dahulu dikarenakan kebebasan hukum seseorang akan senantiasa sejalan dengan adanya urusan hukum pihak lain;
5. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang telah dikemukakan di atas, maka secara yuridis hubungan kerja maupun hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II telah berakhir dengan sendirinya dan Penggugat tidak memiliki alas hak/*legal standing* untuk mengajukan tuntutan dan/atau Gugatan apapun kepada Tergugat II;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menyatakan Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

D. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS ATAU KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

Halaman 53 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat merupakan Gugatan yang mengandung unsur tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*) dengan dalil-dalil sebagai berikut:

1. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, bahwa dalil diantara Posita satu dengan Posita lainnya dalam Gugatan Penggugat saling bertentangan dan tidak mendukung satu sama lain. Sebagaimana dalil Gugatan angka 1 (satu) halaman 2 (dua) yang pada pokoknya menyatakan “...*PENGGUGAT* awalnya dahulu merupakan pekerja/buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (kontrak) dengan pihak *KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II*, yang dipekerjakan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan yaitu *PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan*, hal mana kemudian terhitung sejak Tanggal: 31 Desember 2021 *PENGGUGAT* selaku karyawan diperkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak *PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi*.”

Sebaliknya di dalam Posita Gugatan Penggugat angka 6 (enam) halaman 3 (tiga) dan 4 (empat), Penggugat dalam dalilnya seolah-olah menggambarkan bahwasanya Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat I selama 18 (*delapan belas*) tahun 9 (*sembilan*) bulan terhitung dari masa kerja 02 Maret 2003 sampai dengan 31 Desember 2021. Di mana faktanya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat I hanya dalam periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 dan tidak dilakukan perpanjangan perjanjian kerja kembali;

2. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, bahwa dalil Posita dengan Petitum Gugatan Penggugat tidak sinkron atau tidak saling mendukung sebagaimana dalil Posita angka 5 (lima) halaman 3 (tiga) yang pada pokoknya menyatakan “...*TERGUGAT II* adalah selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, hal mana *KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II* bekerja sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan *PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unitu Sungai Lengi selaku TERGUGAT I*.”

Halaman 54 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berbanding terbalik dengan Petitum Gugatan Penggugat angka 5 (lima) halaman 21 (dua puluh satu) yang pada pokoknya menyatakan uang Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) dihitung senilai Rp. 83.152.629,00 (*delapan puluh tiga juta seratus lima puluh dua ribu enam ratus dua puluh sembilan rupiah*) hanya dibebankan kepada Tergugat I. Hal tersebut jelas bertentangan dengan Posita Gugatan Penggugat angka 1 (*satu*) halaman 2 (*dua*) dan Posita angka 5 (*lima*) halaman 3 (*tiga*) yang telah jelas diakui Penggugat juga memiliki hubungan kerja dengan Tergugat II dan/atau Pihak ketiga lainnya;

3. Bahwa Petitum Gugatan Penggugat angka 5 (*lima*) halaman 21 (*dua puluh satu*) yang pada pokoknya juga meminta uang penggantian hak cuti kepada Tergugat I untuk periode tahun 2023, hal ini jelas berbanding terbalik dengan dalil Posita Gugatan Penggugat angka 12 (*dua belas*) halaman 5 (*lima*) yang pada pokoknya menyatakan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat I sejak tanggal 31 Desember 2021. Oleh karenanya permohonan uang penggantian hak cuti tahun 2023 tidak memiliki dasar hukum yang jelas dikarenakan Penggugat sudah tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat I;
4. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat, lebih fatal lagi yang tidak terbantahkan dalil-dalil Posita Gugatan Penggugat angka 35 sampai dengan angka 49 halaman 15 sampai dengan halaman 20 merupakan dalil yang kontradiktif atau tidak berkesesuaian antara Posita satu dengan Posita lainnya, dimana dalam Posita angka tersebut di atas, Penggugat melandaskan gugatannya menggunakan Peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang namun dalam Posita gugatan angka 15 halaman 6 pada pokoknya Penggugat menyatakan bahwasanya Gugatan dalam perkara *a quo* meminta kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, berpedoman pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Oleh karenanya atas dasar tersebut membuat gugatan Penggugat tidak pantas dan tidak perlu untuk dipertimbangkan dalam pokok perkaranya, sehingga sudah jelas dan berdasar hukum gugatan *a quo* mengandung cacat formil yaitu

Halaman 55 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



gugatan memenuhi adanya unsur tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*), oleh karenanya sudah sepatutnya Majelis Hakim dalam perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat;

5. Bahwa Penggugat telah keliru dalam menentukan pihak yang dihukum untuk membayar uang pengakhiran hubungan kerja (PHK), dimana hal tersebut jelas bertentangan dalam Posita angka 6 halaman 3 dan 4 yang pada Pokoknya Penggugat mengakui adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II dan/atau pihak ketiga. terhadap dalil tersebut Penggugat juga menyatakan antara Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda sebagaimana dalil posita angka 4 dan 5 halaman 3. Namun terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat berbanding terbalik atau tidak sinkron dengan Petitum gugatan angka 5 halaman 21 yang pada pokoknya meminta kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo* untuk menghukum Tergugat I membayar uang pengakhiran hubungan kerja. Maka terhadap dalil dan Petitum gugatan Penggugat secara jelas dan berdasar hukum mengandung cacat formil yaitu unsur tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*);

Bahwa oleh karena Pengakuan merupakan bukti yang sempurna, Sehingga sudah Sepatutnya Petitum Gugatan Penggugat juga harus mendudukan Tergugat II untuk dihukum membayar uang pengakhiran hubungan kerja atas gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dalam perkara *a quo*. Oleh karenanya berdasarkan dalil tersebut di atas, gugatan Penggugat memenuhi unsur tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*). Untuk itu, Tergugat II memohon kepada Majelis Hakim yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari Tergugat II dan menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

6. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diketahui jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi objek sengketa yang dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yakni:
 - a. Perselisihan hak;
 - b. Perselisihan kepentingan;

Halaman 56 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
7. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial di atas telah jelas dan terang Gugatan Penggugat mengandung unsur Gugatan tidak jelas atau kabur (*Obscur Libel*) dimana Petitum Gugatan Penggugat angka 2 halaman 21 Penggugat menuntut “2. *Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat adalah Demi Hukum beralih menjadi Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Tergugat I PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi.*” Dalam Petitum Penggugat tersebut jelas Gugatan tentang perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT yang berarti mempermasalahkan tentang adanya perselisihan hak. Sementara disisi lain Petitum Gugatan Penggugat mempermasalahkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dalam Petitum angka 4 halaman 21 menyatakan “4. *Menyatakan pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT karena tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT.*”
8. Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatannya sangat jelas terdapat unsur adanya Gugatan yang kabur dan tidak jelas karena tidak menjelaskan perselisihan apa yang sedang dipermasalahkan oleh Penggugat, apakah perselisihan hak (perubahan status PKWT menjadi PKWT) atau Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena masing-masing perselisihan akan menimbulkan konsekuensi yang berbeda;
9. Bahwa berdasarkan pendapat Ahli M. Yahya Harahap dalam Bukunya yang berjudul “Hukum Acara Perdata Edisi Kedua” pada halaman 519-520 disebutkan bahwa bila dalam Posita Gugatan Penggugat terdapat perbedaan dan ketidaksinkronan dengan Petitum Gugatannya, serta terbukti tidak saling mendukung, dan saling bertentangan satu sama lain. Hal ini mengakibatkan Gugatan yang diajukan menjadi kabur, dimana terbukti bahwa Posita Gugatan Penggugat dengan Petitum Gugatan Penggugat tidak sejalan secara prinsipil dan substansial. Sehingga tidak jelasnya klaim dalam Posita

Halaman 57 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Gugatan dan Petitum Gugatan Penggugat membuat Gugatan yang diajukan oleh Penggugat mengandung unsur kabur/ tidak jelas dan harus dinyatakan tidak dapat diterima berdasarkan yurisprudensi dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 28 K/ Sip/ 1973;

Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, maka telah jelas antara Posita satu dengan Posita lainnya maupun antara Posita dengan Petitum seharusnya Gugatan Penggugat harus sinkron atau saling mendukung di antara satu sama lain dikarenakan Posita dan Petitum di dalam surat Gugatan merupakan satu kesatuan atau bagian tidak terpisahkan. Hal ini sejalan dengan Yurisprudensi MARI tanggal 8 Juni 1979, No. 597 K/Sip/1974 dan Yurisprudensi MARI tanggal 8 Mei 1980, No. 550 K/Sip/1979 yang menegaskan bahwasannya Gugatan Penggugat yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan Tidak Dapat Diterima;

Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, maka sangatlah jelas dan nyata bahwa Gugatan Penggugat mengandung unsur kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), oleh karenanya Tergugat II memohon kepada Majelis Hakim agar kiranya Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

E. Eksepsi Gugatan Yang Diajukan Penggugat Telah Diuji Pada Pengadilan Yang Berwenang (*Nebis In Idem*)

Mohon perhatiannya Majelis Hakim Yang Terhormat, terdapat suatu fakta yang tidak terbantahkan yang mana Gugatan Penggugat telah jelas dan nyata mengandung unsur (*nebis in idem*) oleh karena Gugatan yang diajukan Penggugat sudah pernah diajukan Gugatan ke Pengadilan Negeri Palembang dan telah diputus sebagaimana Putusan Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG tanggal 26 Agustus 2021 *Juncto* Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tanggal 08 Februari 2023;

Bahwa hal tersebut juga telah diakui kebenarannya sebagaimana dalil Posita Gugatan Penggugat angka 9 (sembilan) dan 10 (sepuluh) halaman 4 (empat) dan 5 (lima) yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

angka 9:

".... Oleh karena *Pemutusan Hubungan Kerja* yang dilakukan *PARA TERGUGAT* tanpa adanya pembayaran hak-hak pesangon, makan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PENGGUGAT telah melakukan upaya hukum baik secara perundingan bipatrite maupun melalui mediasi ke Disnaker bahkan mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang sampai dengan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia.”

angka 10:

“....Permasalahan PHK tersebut diatas kemudian telah diputus oleh Pengadilan sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 626 K/Pdt.SUS-PHI/2023, tanggal 07 Juni 2023 Jo. Putusan PHI pada PN kelas 1A Palembang Nomor: 183/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, tanggal 26 Agustus 2021 yang telah berkekuatan hukum tetap, yang Amar Putusannya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.”

Bahwa Gugatan yang diajukan Penggugat tersebut hanya ada pengurangan pihak Penggugat yang dipecah dengan Gugatan lainnya sedangkan pihak lawan masih sama yaitu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi dan sebagai Tergugat I dan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi sebagai Tergugat II, sedangkan terhadap objek sengketa *a quo* juga sama dan telah diberi status tertentu oleh putusan terdahulu, demikian pula konstruksi hukum yang dijadikan dasar Gugatan sama. Maka sudah sepatutnya terhadap Gugatan yang diajukan dapat dinyatakan *nebis in idem* dengan Perkara yang telah diputus oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023, tanggal 08 Februari 2023 Jo. Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, tanggal 26 Agustus 2021;

Pengaturan mengenai *Nebis In Idem* telah dijelaskan secara ekspilisit sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1917 KUHPerdara yang menegaskan:

“Kekuatan suatu Putusan Hakim yang telah memperoleh kekuatan mutlak tidaklah lebih luas daripada sekedar mengenai soal putusannya, untuk dapat memajukan kekuatan itu, perlulah bahwa soal yang dituntut adalah sama; bahwa tuntutan didasarkan atas dasar yang sama; lagipula dimajukan oleh dan terhadap pihak-pihak yang sama di dalam hubungan yang sama pula.”

Hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1226 K/Pdt/2001 tanggal 20 Mei 2002 kaidah hukum dari

Halaman 59 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Yurisprudensi tersebut adalah meski kedudukan subjeknya berbeda, tetapi objek sama dengan perkara yang telah di Putus terlebih dahulu dan berkekuatan hukum tetap, maka Gugatan dinyatakan *Nebis In Idem*;

Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas, Gugatan Penggugat memenuhi unsur *Nebis In Idem* oleh karenanya Tergugat II memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menerima eksepsi dari Tergugat II dan menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

II. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa Tergugat II menolak seluruh dalil Penggugat dalam Gugatannya kecuali hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat II.

Bahwa apa yang telah disampaikan pada bagian eksepsi di atas merupakan bagian sekaligus menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil sanggahan Tergugat II terhadap pokok perkara, dengan dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat dalam Gugatannya angka 1 halaman 2 yang pada pokoknya menyatakan “....*Penggugat awalnya dahulu merupakan pekerja/Buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (kontrak) dengan pihak KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengki selaku Tergugat II, yang dipekerjakan di Perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengki Kabupaten Muara Enim Povinsi Sumatera Selatan, hal mana kemudian terhitung sejak tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT selaku karyawan dipekerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengki.*”
Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut, faktanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang berakhir dengan sendirinya dikarenakan masa kerja telah selesai, sedangkan sebelum periode tersebut sebagaimana pengakuan Penggugat hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat II maupun dengan vendor atau pihak ketiga lainnya. Sehingga upah yang dibayarkan kepada Penggugat sebelum periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021, bukan hanya menjadi

Halaman 60 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



tanggung jawab Tergugat I melainkan juga menjadi tanggung jawab dari pihak ketiga lainnya. Untuk itu mohon kiranya kepada Majelis Hakim perkara *a quo* dapat menolak dalil Posita angka 1 halaman 2 Gugatan Penggugat;

2. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatan angka 2, 3, 4 dan 5 halaman 3 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:
angka 2:

".....informasi Penggabungan Perseroan, Tanggal: 20 Desember 2023, sehingga oleh karena itu entitas badan hukum surviving entity yang ada dan diakui saat ini adalah PTPN I berkedudukan di Kota Langsa Provinsi Aceh, sedangkan PTPN VII tidak lagi memiliki legal standing sebagai badan hukum."

angka 3:

".... TERGUGAT I saat ini adalah badan hukum PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi, sedangkan selaku TERGUGAT II adalah KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI kelompok usaha kebun sungai lengi."

angka 4:

"....TERGUGAT I adalah selaku Perusahaan Pemberi Pekerjaan merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara, hal mana PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi Kabupaten Mura Enim merupakan unit usaha yang bergerak di bidang perkebunan dengan pabrik pengolahan di dalamnya."

angka 5:

"....TERGUGAT II adalah selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, hal mana KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku TERGUGAT II bekerja sama dengan perusahaan pemberi pekerjaan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I Regional 7 Kebun Sungai Lengi/dahulu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi selaku TERGUGAT I."

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat di atas, menunjukkan bahwa sebenarnya Penggugat sangat menyadari dan mengakui bahwa Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda dimana Tergugat I merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) selaku pemberi pekerjaan sementara Tergugat II merupakan badan hukum koperasi selaku penyedia jasa pekerjaan, yang



bekerjasama dengan Tergugat I selaku pemberi kerja. Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita angka 2, 3, 4 dan 5 halaman 3 Gugatan Penggugat;

3. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 6, 7 dan 8 halaman 3 sampai dengan halaman 4 yang pada pokoknya sebagai berikut:

angka 6:

".... hal mana kemudian dihitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 sampai dengan tanggal: 31 Desember 2021 Penggugat selaku karyawan di perkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 7 KEBUN SUNGAI LENGI/DAHULU PT. PERKEBUNAN NUSANANTARA VII UNIT SUNGAI LENGI...."

angka 7:

"....selama PENGGUGAT bekerja di perusahaan PARA TERGUGAT, PENGGUGAT telah bekerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh PARA TERGUGAT."

angka 8:

".... PENGGUGAT bekerja pada Perusahaan PARA TERGUGAT, hari kerja yang ditetapkan oleh PARA TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah 6 (enam) hari kerja dalam satu hari mulai secara terus menerus tanpa jeda atau terputus."

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat di atas tidak benar dan tidak berdasar hukum, masa kerja yang diklaim Penggugat selama 18 (*delapan belas*) tahun 9 (*sembilan*) bulan terjadi antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II melainkan Penggugat juga memiliki hubungan kerja dengan Pihak ketiga lainnya. Faktanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I terjadi pada periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang berakhir dengan sendirinya dikarenakan masa kerja telah selesai, sedangkan periode tersebut Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat II/pihak ketiga lainnya. Sehingga terhadap upah yang dibayarkan kepada Penggugat sebelum periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 juga menjadi tanggung jawab Pihak ketiga lainnya, hal ini sesuai ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 *Juncto* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Halaman 62 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan "*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.*"

Bahwa dalil Penggugat terkait dengan hari kerja yaitu 6 (*enam*) hari kerja dalam 1 (*satu*) minggu dengan 7 (*tujuh*) jam kerja dalam 1 (*satu*) hari merupakan waktu kerja yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat I dalam Pasal 5 Ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang menyatakan "*Waktu kerja pihak Kedua adalah waktu kerja yang berlaku di Unit Sungai Lengi tempat Pihak Pertama.*" Hal tersebut juga sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Jo Pasal 77 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menyatakan "*ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.*"

Bahwa Penggugat tidak memiliki hubungan langsung dengan Tergugat I selama 19 (*sembilan belas*) tahun 11 (*sebelas*) bulan, melainkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat II serta Pihak ketiga lainnya. Hal ini bergantung dengan kerjasama borong antara Tergugat I dengan Tergugat II, sehingga Penggugat yang merupakan pekerja borong pemanen buah kelapa sawit bekerja berdasarkan satuan hasil atau dengan kata lain Rupiah/Kilogram (Rp/Kg) oleh karenanya berlaku "*No Work, No Pay*". Lebih lanjut Penggugat yang bekerja sebagai pekerja borong sifatnya hanya membantu para pekerja tetap pada Unit Sungai Lengi;

Bahwa terhadap klaim Penggugat yang mengaku bekerja sejak tanggal 01 Februari 2020 sampai dengan 31 Desember 2021 maka terhadap Penggugat berlaku asas-asas *Burden Proof* di mana siapa yang mendalihkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu "*barang siapa yang menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu*". Hal tersebut juga selaras

Halaman 63 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara yaitu *“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut.”*

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 6, 7 dan 8 halaman 3 dan 4 Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

4. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 9, 10 dan 11 halaman 4 dan 5 yang pada pokoknya menyatakan bahwa:
angka 9:

“... Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PARA TERGUGAT tanpa adanya pembayaran hak-hak pesangon, maka PENGGUGAT telah melakukan upaya hukum baik secara perundingan bipartite maupun melalui mediasi ke Disnaker bahkan mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang sampai dengan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia.”

angka 10:

“...Permasalahan PHK tersebut diatas kemudian telah diputus oleh Pengadilan sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023, tanggal 08 Februari 2023 Jo. Putusan PHI pada PN kelas 1A Palembang Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, tanggal 26 Agustus 2021 yang telah berkekuatan hukum tetap, yang Amar Putusannya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.”

angka 11:

“...benar PENGGUGAT ada menandatangani kontrak PKWT baru dengan TERGUGAT I, hal mana PENGGUGAT masih bekerja dan tidak pernah berhenti namun hanya statusnya yang berubah dari hubungan kerja PKWT dengan TERGUGAT II menjadi karyawan Borong dengan PKWT secara langsung ke perusahaan TERGUGAT I”;
Bahwa terdapat suatu fakta yang tidak terbantahkan yang mana Penggugat telah mengajukan Gugatan terkait dengan pembayaran hak-hak pesangon sebagaimana Putusan Nomor: 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG tanggal 26 Agustus 2021 *Juncto* Putusan

Halaman 64 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt. Sus-PHI/2023 tanggal 08 Februari 2023;

Bahwa fakta yang tidak terbantahkan dalam pertimbangan Putusan *a quo* hubungan kerja (PKWT) yang terjadi ialah Penggugat dengan Tergugat II serta pihak ketiga lainnya, sedangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat I hanya dalam 1 (satu) periode 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berakhir dengan sendirinya dan tidak diperpanjang. Oleh karena itu terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 9, 10 dan 11 halaman 4 dan 5 perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

5. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 12, 13 dan 14 halaman 5 dan 6 yang pada pokoknya menyatakan bahwa:

angka 12:

"... Terhitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 tersebut PENGGUGAT masih tetap bekerja seperti biasanya di Perusahaan TERGUGAT I berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan TERGUGAT I, hal mana saat PENGGUGAT masih menjalani kewajibannya bekerja ternyata kemudian terhitung sejak tanggal: 31 Desember 2021 PENGGUGAT kembali diputuskan hubungan kerjanya oleh TERGUGAT I secara sepihak tanpa adanya kesalahan dari PENGGUGAT."

angka 13:

"...Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT I secara sepihak terhadap PENGGUGAT tersebut, PENGGUGAT sampai dengan saat ini tidak diberikan hak-haknya berupa Uang Pengakhiran Hubungan kerja dari TERGUGAT I."

angka 14:

"...dasar perhitungan upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja PENGGUGAT adalah sebesar Rp. 3.263.447,- (tiga juta dua ratus enam puluh tiga ribu empat ratus empat puluh tujuh rupiah), sesuai dengan surat keputusan Gubernur Sumatera Selatan..."



Bahwa faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tidak pernah diperpanjang atau dibuat Perjanjian kerja baru sehingga secara hukum, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah berakhir dengan sendirinya atau dengan kata lain Tergugat I tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat 1 huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sebagai berikut:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

a.;

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dst.”

Bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat I pada periode tahun 2021 telah berkesesuaian dengan Pasal 1320 KUHPPerdata. Sehingga berlaku mengikat bagi Penggugat dengan Tergugat I dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 KUHPPerdata). Termasuk dalam hal berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana ketentuan Pasal 9 Ayat (2) yang menyatakan *“apabila berdasarkan hasil evaluasi kinerja, Pihak kedua tidak memenuhi target dan tidak bekerja dengan cakap atau terkena sanksi minimal Peringatan Kedua karena kesalahannya, maka perjanjian kerja tidak diperpanjang dan Pihak Kedua menyatakan menerima dan tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun kepada Pihak Pertama”*;

Bahwa faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang berakhir tanggal 31 Desember 2021 dan tidak dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja tersebut demi untuk melakukan efisiensi dalam mencegah terjadinya kerugian perusahaan yang dikarenakan kebun sawit Unit Sungai Lengi mengalami permasalahan penurunan produktifitas hasil buah kelapa sawit dikarenakan usia pohon kelapa sawit sudah tua dan tidak produktif secara optimal sehingga Tergugat II sebagai penyedia jasa dalam pekerjaan borong pada Tergugat I juga mengalami dampak atas adanya program replanting atau proses mengganti tanaman sawit yang tidak produktif atau ekonomis lagi, sehingga dalam hal ini mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan Tergugat I demi menjaga stabilitas keuangan Tergugat I. Lebih lanjut diketahui lokasi kebun sawit Tergugat I Unit Sungai Lengi juga telah

Halaman 66 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

beralih fungsi menjadi Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim (110km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan dan Jalan Tol Muara Enim - Lubuk Linggau - Lahat (125km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan, sebagaimana Peraturan Presiden Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional dan kemudian ditindak lanjuti dengan diterbitkan surat Keputusan Bupati Muara Enim Provinsi Sumatra Selatan Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 Tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya- Muara Enim Tahap 3. Sehingga tidak dimungkinkan bagi Penggugat untuk bekerja sebagai Pekerja borong pemanen buah kelapa sawit sedangkan tanaman pohon sawit sudah tidak ada dan berubah menjadi hamparan aspal jalan Tol;

Bahwa dikarenakan jenis pekerjaan pemanen buah kelapa sawit tidak bersifat tetap dan dapat dilakukan pemborongan pekerjaan, sebagaimana perjanjian kerja borong antara Tergugat I dengan Tergugat II dan atau pihak ketiga lainnya, serta berdasarkan kondisi kebun kelapa sawit Tergugat I Unit Sungai Lengi sebagian lahannya telah berubah fungsi menjadi ruas jalan tol dan adanya program replanting, maka berdampak pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat yang menjadi tidak tersedia lagi;

Bahwa terhadap dalil Penggugat terkait upah minimum merupakan tidak benar dan tidak berdasar, faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat I, juga telah disepakati terkait pengupahan atau gaji yang diberikan setiap bulannya sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Perjanjian Tersebut yaitu sebesar Rp. 3.144.446 (*tiga juta seratus empat puluh empat ribu empat ratus empat puluh enam rupiah*) hal ini telah sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan Pemerintah Provinsi Sumatra Selatan, sehingga dengan berakhirnya Perjanjian Kerja tersebut maka sesuai dengan Pasal 9 ayat (2) telah disepakati apabila tidak ada perpanjangan maka Perjanjian Kerja dengan sendirinya berakhir tanpa syarat dan tidak akan melakukan tuntutan dalam bentuk apapun dari Penggugat kepada Tergugat I;

Halaman 67 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 12, 13 dan 14 halaman 5 dan halaman 6 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

6. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 15 dan 16 halaman 6 dan 7 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

angka 15:

*"...peristiwa hukum hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT tersebut terjadi sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor: 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 2021, oleh karena Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan azas undang-undang yaitu azas suatu peraturan tidak berlaku surut, sehingga PENGGUGAT berpendapat dalam menyelesaikan perkara *a quo* terkait ketentuan hukum tentang status hubungan kerja PENGGUGAT tersebut haruslah tetap berpedoman/mengacu kepada UU No.13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan."*

angka 16:

"...mengalihkan/mengatas-namakan hubungan kerja PENGGUGAT dan karyawan lainnya dengan perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, yaitu berkerja sama dengan KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengki selaku Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, meskipun kemudian terhitung sejak tanggal: 01 Februari 2020 TERGUGAT 1 melakukan hubungan kerja secara langsung berdasarkan PKWT dengan pihak PENGGUGAT."

Bahwa terhadap dalil Penggugat tersebut tidak benar dan tidak berdasar, faktanya Penggugat dan Tergugat I setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 telah berakhir dan tidak diperpanjang maupun diperbaharui lagi. Fakta lainnya yang tidak terbantahkan Gugatan yang diajukan Penggugat yang teregistrasi di Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang tanggal 24 Januari 2024 dan pokok perkara Gugatan Penggugat merupakan perselisihan hubungan industrial dengan dasar adanya anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kabupaten Muara Enim No. 568/407/Disnaker.4/2022

Halaman 68 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



tanggal 14 April 2022. Oleh karena itu sudah selayaknya dan berdasarkan hukum *Tempus* permasalahan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalil Gugatan Penggugat yaitu tanggal 31 Desember 2021, maka sudah sepatutnya dalam perkara *a quo* haruslah berpedoman atau mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Bahwa dalil Penggugat yang menganggap adanya rekayasa antara Tergugat I dan Tergugat II terkait hubungan kerja dengan Penggugat merupakan tidak benar dan tidak berdasar hukum, faktanya antara Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda dimana Tergugat I merupakan pihak yang memberi pekerjaan dan Tergugat II merupakan pihak penyedia jasa pekerja, adapun hubungan kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II juga dituangkan dalam Perjanjian Kerja Borong;

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 15 dan 16 halaman 6 dan halaman 7 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

7. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 dan 25 halaman 7 sampai dengan halaman 13 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya pekerjaan Penggugat pada Tergugat I adalah pekerjaan yang sifatnya tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus oleh karenanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Tergugat I tidak dapat diterapkan kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa terhadap dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada. Oleh karenanya Tergugat II dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:



- 1) Bahwa ketentuan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang digunakan sebagai dasar oleh Penggugat tidak relevan dengan *Tempus* peristiwa hukum yang dijadikan dasar Penggugat mengajukan Gugatan kepada Tergugat I dan Tergugat II terkait perselisihan hubungan industrial yang mana menurut Penggugat permasalahan terjadi setelah tanggal 31 Desember 2021 serta dasar Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Muara Enim Nomor: 568/407/DISNAKER.4/2022 tanggal 14 April 2022. Sehingga sudah sepatutnya berdasarkan hukum peraturan Perundang-undangan yang diterapkan dalam perkara *a quo* ialah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 2) Bahwa jenis pekerjaan Penggugat merupakan buruh harian dengan sistem borongan dengan Tergugat II dan/atau pihak ketiga lainnya, yang sifatnya tidak tetap dan hanya membantu pekerja tetap atau pekerja dinas pada kebun sawit Unit Sungai Lengi. Oleh karena sifat pekerjaan Penggugat merupakan pekerja borong maka penghasilan yang diperoleh berdasarkan satuan hasil atau dengan kata lain Rupiah/Kilogram (Rp/Kg) sehingga terhadap Penggugat berlaku *No Work, No Pay* menyesuaikan dengan target borong produksi yang tercapai;
- 3) Bahwa sebagaimana faktanya, kegiatan panen buah kelapa sawit hanya sebatas kegiatan pekerjaan penunjang dikarenakan inti bisnis Tergugat I Unit Sungai Lengi adalah *Crude Palm Oil* (CPO) atau pengolahan minyak kelapa sawit mentah, yang bahan bakunya tidak hanya dari kebun Unit Sungai Lengi namun juga dipasok dari pembelian pihak ketiga, sehingga jenis pekerjaan Penggugat bukanlah pekerjaan yang bersifat tetap melainkan pekerjaan yang bersifat penunjang dari pekerjaan inti bisnis Tergugat I;

Halaman 70 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



- 4) Bahwa terhadap klaim Penggugat sebagaimana dalil Posita Gugatan Penggugat angka 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 dan 25 halaman 7 sampai dengan halaman 13, maka berlaku asas *Burden Proof* dimana siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu "*barang siapa yang menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu*". Hal tersebut juga selaras dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara yaitu "*Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut*".

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 dan 25 halaman 7 sampai dengan halaman 13, Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

8. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 26, 27, 28 dan 29 halaman 13 dan 14 yang pada pokoknya menyatakan bahwasannya hubungan kerja Penggugat dari awal bekerja sampai dengan berakhir tetap bekerja dan melakukan pekerjaan di perusahaan Tergugat I yang sampai dengan dinyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) sampai dengan tanggal 31 Desember 2021;

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai fakta hukum yang ada oleh karena itu Tergugat II dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

- 1) Bahwa Penggugat tidak memiliki hak untuk mengatur hubungan kerja yang diterapkan di Perusahaan Tergugat I, dimana faktanya hubungan kerja yang terjadi antara Tergugat I dan Tergugat II tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga hubungan kerja yang terjadi sah menurut hukum. Fakta lainnya sebagaimana pengakuan Penggugat hubungan kerja antara



Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021, oleh karenanya Klaim Penggugat yang menyatakan memiliki hubungan kerja dengan Tergugat I selama 18 (*delapan belas*) tahun 9 (*sembilan*) bulan tidak tepat dan tidak berdasarkan hukum, dikarenakan antara Tergugat I dan Tergugat II merupakan badan hukum yang berbeda sehingga tidak tepat apabila Penggugat menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I selama 18 (*delapan belas*) tahun 9 (*sembilan*) bulan;

- 2) Bahwa terhadap klaim Penggugat yang mengaku bekerja sejak tanggal 01 Februari 2020 sampai dengan 31 Desember 2021 maka terhadap Penggugat berlaku asas-asas *Burden Proof* dimana siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu "*barang siapa yang menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu*". Hal tersebut juga selaras dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata yaitu "*Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut*."

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 26, 27, 28 dan 29 halaman 13 dan 14 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

9. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 30, 31, 32, 33 dan 34 halaman 14 dan 15 yang pada pokoknya menyatakan bahwasannya berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dikarenakan adanya pemutusan hubungan kerja oleh pihak Tergugat I secara sepihak tanpa adanya kesalahan yang dilakukan Penggugat;

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar hukum dikarenakan tidak sesuai fakta hukum yang ada, oleh karena itu Tergugat II dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

Halaman 72 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



- 1) Bahwa faktanya selama Penggugat bekerja pada Tergugat I dan Tergugat II dan/atau pihak ketiga lainnya, seluruh hak-hak Penggugat selaku pekerja telah diberikan oleh Tergugat I dan Tergugat II selaku pemberi kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut, maka tidak ada lagi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Tergugat I dan Tergugat II kepada Penggugat akibat berakhirnya perjanjian kerja dan hubungan kerja tersebut;
- 2) Bahwa fakta lainnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: SULI/KTR/09/2021 yang berakhir tanggal 31 Desember 2021 dan tidak dilakukan perpanjangan Perjanjian Kerja tersebut demi untuk melakukan efisiensi dalam mencegah terjadinya kerugian perusahaan yang dikarenakan kebun sawit Unit Sungai Lengi mengalami permasalahan penurunan produktifitas hasil buah kelapa sawit dikarenakan usia pohon kelapa sawit sudah tua dan tidak produktif secara optimal sehingga terdampak juga kepada Tergugat II selaku penyedia jasa borong untuk Tergugat I yang melakukan program replanting atau proses mengganti tanaman sawit yang tidak produktif atau ekonomis lagi, sehingga dalam hal ini mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan Tergugat I demi menjaga stabilitas keuangan Tergugat I. Lebih lanjut diketahui lokasi kebun sawit Tergugat I Unit Sungai Lengi juga telah beralih fungsi menjadi Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim (110km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan dan Jalan Tol Muara Enim - Lubuk Linggau - Lahat (125km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan, sebagaimana Peraturan Presiden Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional dan kemudian ditindak lanjuti dengan diterbitkan surat Keputusan Bupati Muara Enim Provinsi Sumatra Selatan Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 Tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Inderalaya- Muara Enim Tahap 3. Sehingga tidak dimungkinkan bagi Penggugat untuk bekerja sebagai Pekerja borong pemanen buah kelapa sawit sedangkan tanaman pohon sawit sudah tidak ada dan berubah menjadi hamparan aspal jalan Tol;

Halaman 73 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 30, 31, 32, 33 dan 34 halaman 14 dan 15 Gugatan Penggugat perkara *a quo* tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara *a quo* untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat;

10. Bahwa Tergugat II menolak dalil Penggugat pada Gugatannya angka 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 57, 48 dan 49 halaman 15 sampai dengan halaman 20 yang pada pokoknya menyatakan bahwasanya terkait aturan-aturan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat tersebut merupakan dalil yang kontradiktif atau tidak sinkron antara dalil Posita satu dengan posita lainnya, namun Tergugat II dengan tegas menolak dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya dikarenakan tidak sesuai fakta hukum yang ada, oleh karena itu Tergugat II dengan tegas menolak dengan dasar hukum sebagai berikut:

- 1) Bahwa dalil-dalil Posita Gugatan Penggugat angka 35 sampai dengan angka 49 halaman 15 sampai dengan halaman 20 merupakan dalil yang kontradiktif atau tidak berkesesuaian antara Posita satu dengan posita lainnya, dimana dalam Posita angka tersebut di atas, Penggugat melandaskan gugatannya menggunakan peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang namun dalam Posita angka 15 halaman 6 pada pokoknya Penggugat menyatakan bahwasanya Gugatan dalam perkara *a quo* meminta berpedoman pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Oleh karenanya atas dasar tersebut membuat gugatan Penggugat tidak pantas dan tidak perlu untuk dipertimbangkan dalam pokok perkaranya, sehingga sudah sepatutnya Majelis hakim dalam perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat;
- 2) Bahwa terhadap klaim Penggugat, maka terhadap Penggugat berlaku asas-asas *Burden Proof* dimana siapa yang mendalilkan dia yang harus membuktikan atas dalilnya, hal ini ditegaskan dalam Pasal 163 H.I.R (Pasal 283 R.Bg) yaitu "*barang siapa yang*

Halaman 74 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



menyatakan ia mempunyai hak, atau ia menyebutkan sesuatu perbuatan untuk menguatkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu". Hal tersebut juga selaras dengan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara yaitu "Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna menegakkan haknya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut."

Bahwa terhadap dalil Posita Gugatan Penggugat angka 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 57, 48 dan 49 halaman 15 sampai dengan halman 20 Gugatan Penggugat perkara a quo tidak beralasan hukum, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim perkara a quo untuk dapat menolak dalil Posita Gugatan Penggugat.

III. PERMOHONAN

Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil Eksepsi dan Jawaban sebagaimana telah diuraikan di atas, Tergugat II mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

SUBSIDAIR

Bilamana setelah mencermati seluruh uraian dalil yang telah dikemukakan Tergugat II di atas, ternyata Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik, Tergugat I dan Tergugat II telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara persidangan;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotokopi Surat Nomor: KRJ-SULI/I/19/2020, Perihal: Berakhirnya Perjanjian OS, diberi tanda P-1.A ;
2. Fotokopi Surat Keterangan No: KRJ- SULI /SKT/018/2020, Perihal: Surat Keterangan., Perihal: Surat Keterangan, di beri tanda P-1.B;
3. Fotokopi Putusan Perkara PHI Nomor 180/Pdt. Sus-PHI/2020/PN.Plg., diberi tanda P-2.A;
4. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Perkara PHI Nomor 86 K/Pdt.Sus-PHI/2023, diberi tanda P-2.B;
5. Fotokopi Surat Nomor: KRJ-Suli/KTR//2020, Perihal: Perjanjian Kerja Borong, diberi tanda P-3;
6. Fotokopi Surat Keterangan Nomor: SULI/ SKT/05/2022 tanggal 04 Februari 2022, diberi tanda P-4;
7. Fotokopi Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim Nomor : 568/407/Disnaker.4/2022 tanggal 14 April 2022, diberi tanda P-5;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, Penggugat juga telah mengajukan saksi-saksi dalam persidangan yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah, sebagai berikut :

1. Saksi **Mezfi Ristiano**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja di PTPN 7 Unit Sungai Lengi;
 - Bahwa saksi bekerja sebagai Juru Tulis Bagian Tanaman selain itu saksi Pengurus Serikat sebagai Ketua PUK, sedangkan Penggugat sebagai Pemanen;
 - Bahwa Penggugat bekerja sudah lama tetapi tidak tahu kapan pastinya;
 - Bahwa awalnya Penggugat sebagai Pekerja OS melalui Koperasi Ruwa Jurai yang dipekerjakan di PTPN 7 Unit Sungai Lengi kemudian kontrak langsung dengan Tergugat;
 - Bahwa pada tahun 2020 ada perubahan status Penggugat dari OS Koperasi Ruwa Jurai menjadi borong prestasi dan ada SK PHK nya tetapi tetap bekerja, semua yang berubah status menggugat di Pengadilan sekitar 45 orang namun sebagian mencabut gugatan termasuk saksi;
 - Bahwa pada saat ada perubahan status dari OS menjadi borong prestasi Penggugat masih bekerja kemudian berubah lagi menjadi PKWT langsung dengan Tergugat dan di PHK pada bulan Desember 2021;

Halaman 76 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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

- Bahwa OS sejak mulai bekerja sampai Desember 2019 setelah itu borong prestasi sejak Januari 2020 sampai dengan Desember 2020 dan tahun 2021 berubah lagi menjadi PKWT;
 - Bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus sampai dengan diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat karena habis kontrak tanggal 31 Desember 2021;
 - Bahwa gaji Penggugat saat OS mengacu pada upah minimum sekitar 3 jutaan lebih kecuali saat borong prestasi gaji berdasarkan hasil kerja;
 - Bahwa Penggugat yang bekerja sebagai pemanen buah kelapa sawit itu diareal tanaman tua yang telah berumur sekitar 30 tahun namun belum direplanting;
 - Bahwa untuk produksi karena tanamannya sudah tua memang tren produksinya semakin menurun sampai dengan sekarang;
 - Bahwa benar ada pembangunan jalan tol diareal unit sungai lengi yang dimulai tahun 2020-2021, areal yang terdampak tol berada di Afdeling VII sekitar 25 Ha;
2. Saksi **Wahdi Sumanto**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja di PTPN 7 Unit Sungai Lengi;
 - Bahwa saksi bekerja sebagai Juru Tulis Bagian Tanaman selain itu saksi Pengurus Serikat sebagai Ketua PUK, sedangkan Penggugat sebagai Pemanen;
 - Bahwa Penggugat bekerja sudah lama tetapi tidak tahu kapan pastinya;
 - Bahwa awalnya Penggugat sebagai Pekerja OS melalui Koperasi Ruwa Jurai yang dipekerjakan di PTPN 7 Unit Sungai Lengi kemudian kontrak langsung dengan Tergugat;
 - Bahwa pada tahun 2020 ada perubahan status Penggugat dari OS Koperasi Ruwa Jurai menjadi borong prestasi dan ada SK PHK nya tetapi tetap bekerja, semua yang berubah status menggugat di Pengadilan sekitar 45 orang namun sebagian mencabut gugatan termasuk saksi;
 - Bahwa pada saat ada perubahan status dari OS menjadi borong prestasi Penggugat masih bekerja kemudian berubah lagi menjadi PKWT langsung dengan Tergugat dan di PHK pada bulan Desember 2021;
 - Bahwa OS sejak mulai bekerja sampai Desember 2019 setelah itu borong prestasi sejak Januari 2020 sampai dengan Desember 2020 dan

Halaman 77 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



tahun 2021 berubah lagi menjadi PKWT;

- Bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus sampai dengan diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat karena habis kontrak tanggal 31 Desember 2021;
- Bahwa gaji Penggugat saat OS mengacu pada upah minimum sekitar 3 jutaan lebih kecuali saat borong prestasi gaji berdasarkan hasil kerja;
- Bahwa Penggugat yang bekerja sebagai pemanen buah kelapa sawit itu diareal tanaman tua yang telah berumur sekitar 30 tahun namun belum direplanting;
- Bahwa untuk produksi karena tanamannya sudah tua memang tren produksinya semakin menurun sampai dengan sekarang;
- Bahwa benar ada pembangunan jalan tol diareal unit sungai lengi yang dimulai tahun 2020-2021, areal yang terdampak tol berada di Afdeling VII sekitar 25 Ha;

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

1. Fotokopi Surat Anjuran Pemerintah Kabupaten Muara Enim Nomor 568/407/Disnaker.4/2022 tanggal 14 April 2022, diberi tanda T-I.1;
2. Fotokopi Surat Pencabutan Gugatan pada perkara Nomor 180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG tanggal 6 Februari 202, diberi tanda T-I.2.A;
3. Fotokopi Surat Pencabutan Kuasa dari Turmidi tanggal 25 Januari 2021, diberi tanda T-I.2.B;
4. Fotokopi Putusan Perkara PHI No.180/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg, diberi tanda T-I.2.C;
5. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Perkebunan Nusantara VII dengan Ibrahim Nomor SULI/KTR/09/2021 tanggal 1 Februari 2021, diberi tanda T-I.3;
6. Fotokopi Risalah Pertemuan Pekerja dan PTPN VII Unit Sungai Lengi yang berisi Laporan Pemeriksaan yang telah dilegalisir, diberi tanda T-I.4;
7. Fotokopi Addendum Surat Perjanjian Pekerjaan Outsourcing antara Unit Sungai Lengi dengan KOPKAR RJ KU SULI Nomor SULI/ADD/013/2020 tanggal 1 Februari 2020, diberi tanda T-I.5.A;
8. Fotokopi Surat Perjanjian Pekerjaan Borong 36 orang antara Unit Sungai Lengi dengan KOPKAR RJ KU SULI Nomor SULI/SPP/002/2020 tanggal 1 Februari 2020, diberi tanda T-I.5.B;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Fotokopi Surat Perjanjian Pekerjaan Borong 36 orang antara Unit Sungai Lengi dengan KOPKAR RJ KU SULI Nomor SULI/SPP/026/2020 tanggal 1 Februari 2020, diberi tanda T-I.5.C;
10. Fotokopi Surat Keputusan Nomor : 018/DPP-API /SK/IX/2018 tanggal 20 September 2018, diberi tanda T-I.6;
11. Fotokopi Daftar Rincian Bukti Transfer pada Data KOPKAR RJ KU SULI atas nama Turmidi, diberi tanda T-I.7;
12. Fotokopi Perpres Nomor 56 tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Perpres No 3 tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, diberi tanda T-I.8.A;
13. Fotokopi Keputusan Bupati Muara Enim Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 Tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya-Muara Enim Tahap 3, diberi tanda T-I.8.B;
14. Fotokopi Foto kebun kelapa sawit PTPN 1 Regional 7 Unit Sungai Lengi, diberi tanda T-I.9;
15. Fotokopi Annual Report 2022 PT Perkebunan Nusantara VII, diberi tanda T-I.10;
16. Fotokopi Annual Report 2020 PT Perkebunan Nusantara VII, diberi tanda T-I.11;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat I mengajukan saksi-saksi dalam persidangan yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah, sebagai berikut :

1. Saksi **Darwin Pandu Saputra**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi mulai bekerja sejak tahun 2008 dan telah 11 kali mutasi;
 - Bahwa saksi mulai mutasi bekerja di Unit Sungai Lengi bulan Februari 2023;
 - Bahwa jabatan Saksi sebagai Masinis Kepala Pengolahan/Pabrik;
 - Bahwa pekerjaan di Pabrik banyak yang dikerjakan oleh vendor seperti kopkar ruwa jurai;
 - Bahwa saksi tidak mengenal Penggugat karena pada saat saksi mutasi ke Unit Sungai Lengi Penggugat sudah tidak bekerja lagi;
 - Bahwa kegiatan utama PTPN 1 regional 7 adalah pengolahan kelapa sawit;
 - Bahwa untuk pasok bahan baku pabrik Unit Sungai Lengi selain kebun sendiri juga disuplai dari Unit Senabing dan pembelian TBS;

Halaman 79 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



- Bahwa kapasitas pabrik Unit Sungai Lengi 60 ton/jam sementara sejak adanya replanting tahun 2020 pasok bahan baku kebun sendiri menurun sehingga harus ditambah dari unit dan serta pembelian;
- Bahwa Unit Sungai Lengi terdiri dari 8 Afdeling ada yang tanamannya produktif dan ada pula yang produksinya sudah menurun atau tidak produktif lagi;
- Bahwa dari informasi yang saksi ketahui Penggugat pemanen diareal non produktif;
- Bahwa sejak tahun 2020 tanaman yang tidak produktif lagi maka dilakukan replanting;
- Bahwa di Unit Sungai Lengi ada juga areal yang kena proyek jalan tol dan tanamannya mulai ditebang tahun 2020;
- Bahwa pemanen ada yang dinas ada juga yang dari vendor koperasi, kalau dari vendor maka gajinya yang membayar adalah vendor;
- Bahwa sesuai informasi dari pimpinan mulai tahun 2020 kondisi perusahaan tidak sehat atau merugi karena harga komoditi rendah dan areal produktif berkurang;

2. Saksi **Fery Rosadiansyah**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi mulai bekerja sejak tahun 2009 dan mulai mutasi bekerja di Unit Sungai Lengi bulan Maret 2023 sebelumnya di Unit Bentayan;
- Bahwa jabatan Saksi sebagai Asisten Kepala Tanaman;
- Bahwa pekerjaan di tanaman banyak yang dikerjakan oleh vendor seperti kopkar ruwa jurai;
- Bahwa saksi tidak mengenal Penggugat karena pada saat saksi mutasi ke Unit Sungai Lengi Penggugat sudah tidak bekerja lagi;
- Bahwa kegiatan utama PTPN 1 regional 7 adalah pengolahan kelapa sawit;
- Bahwa Unit Sungai Lengi terdiri dari 8 Afdeling ada yang tanamannya produktif dan ada pula yang produksinya sudah menurun atau tidak produktif lagi;
- Bahwa dari informasi yang saksi ketahui Penggugat banyak yang menjadi pemanen diareal non produktif;
- Bahwa untuk 1 pemanen untuk 3 hektar hanca panen;
- Bahwa sejak tahun 2020 tanaman yang tidak produktif lagi maka dilakukan replanting;
- Bahwa di Unit Sungai Lengi ada juga areal yang kena proyek jalan tol dan tanamannya mulai ditebang tahun 2020;

Halaman 80 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pemanen ada yang dinas ada juga yang dari vendor koperasi, kalau dari vendor maka gajinya yang membayar adalah vendor;
- Bahwa kebijakan perusahaan kalau areal produktif berkurang maka jumlah tenaga panen juga dikurangi, untuk tenaga dinas dialihkan ke areal atau unit lain sedangkan untuk pekerja kontrak habis masa berlaku kontrak tidak diperpanjang lagi;
- Bahwa yang saksi dengar Penggugat tidak diperpanjang kontraknya karena arealnya berkurang akibat replanting dan kena jalan tol;
- Bahwa yang saksi ketahui di unit lain juga ada yang diakhiri kontrak kerjanya seperti para penggugat;
- Bahwa sesuai informasi dari pimpinan mulai tahun 2020 kondisi perusahaan tidak sehat atau merugi karena harga komoditi rendah dan areal produktif berkurang;

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

1. Fotokopi Surat Perjanjian Pekerjaan Borong 36 orang antara Unit Sungai Lengki dengan KOPKAR RJ KU SULI Nomor SULI/SPP/026/2020 tanggal 1 Juli 2020, diberi tanda T-II.1;
2. Fotokopi Bukti slip gaji bulan Maret Tahun 2020 sejumlah Rp. 2.910.235 atas nama Turmidi, diberi tanda T-II.2.A;
3. Fotokopi Daftar Rincian Bukti Transfer pada data KOKKAR RJ KU SULI atas nama Turmidi, diberi tanda T-II.2.B;
4. Fotokopi Addendum Surat Perjanjian Pekerjaan Outsourcing antara Unit Sungai Lengki dengan KOPKAR RJ KU SULI Nomor SULI/ADD/013/2020 tanggal 1 Februari 2020, diberi tanda T-II.3;

Menimbang, bahwa setelah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim, Tergugat II menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan kesimpulan secara lisan, dan Tergugat I serta Tergugat II telah mengajukannya secara tertulis pada tanggal 24 Juni 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Halaman 81 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat I dan Tergugat II terdapat tangkisan (eksepsi), maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi tersebut, sebelum mempertimbangkan pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I dan Tergugat II pada Huruf A mengenai kewenangan mengadili (Kompetensi *Absolut*) telah dipertimbangkan dan diputus dalam Putusan Sela Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Plg. tanggal 24 April 2024, yang amarnya adalah sebagai berikut:

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI :

1. Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II pada huruf A mengenai kompetensi absolut dalam putusan sela;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;
3. Memerintahkan kedua pihak yang berperkara untuk melanjutkan persidangan perkara ini;
4. Menanggungkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa selanjutnya eksepsi lainnya dari Tergugat I, pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Penggugat tidak memiliki dasar *legal standing* dalam mengajukan gugatan *a quo* kepada Tergugat I, karena faktanya Tergugat I dan Penggugat memiliki hubungan kerja tercatat hanya pada periode 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 yang berakhir dengan sendiri dikarenakan masa kerja telah selesai dan perjanjian kerja tidak dilakukan perpanjangan dalam rangka efisiensi karena kebun sawit Unit Sungai Lengi mengalami permasalahan penurunan produktifitas hasil buah kelapa sawit yang disebabkan usia pohon kelapa sawit sudah tua dan tidak produktif sehingga di replanting atau proses mengganti tanaman baru dan sebagian areal produksi kebun kelapa sawit unit Sungai Lengi telah alih fungsi menjadi objek Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya - Muara Enim (110km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan dan Jalan Tol Muara Enim - Lubuk Linggau - Lahat (125km) - bagian dari Trans Sumatera Provinsi Sumatera Selatan sebagaimana Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, dan ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Keputusan Bupati Muara Enim

Halaman 82 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya – Muara Enim Tahap 3;

2. Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*), karena dalil antara posita satu dengan posita lainnya dalam gugatan Penggugat saling bertentangan dan tidak mendukung satu sama lain;
3. Gugatan Penggugat telah diuji pada Pengadilan yang berwenang (*nebis in idem*) karena gugatan yang diajukan Penggugat sudah pernah diajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Palembang dan telah diputus sebagaimana putusan Nomor: 180/Pdt.SUS-PHI/2020/PN Plg tanggal 26 Agustus 2021 *juncto* Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023 tanggal 8 Februari 2023 yang telah berkekuatan hukum tetap yang amar putusan nya gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa selanjutnya eksepsi lainnya dari Tergugat II, pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*), karena Penggugat telah mendudukan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi sebagai Tergugat II sedangkan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi bukanlah satu-satunya pihak penyedia jasa pekerja borong di Tergugat I melainkan juga masih terdapat pihak lainnya;
2. Penggugat tidak memiliki dasar *legal standing* dalam mengajukan gugatan *a quo* kepada Tergugat II, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II telah berakhir dengan sendirinya sesuai dengan ketentuan terkait tentang berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur pada Pasal 61 ayat 1 huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan seluruh hak dan kewajiban Tergugat II telah diberikan kepada Penggugat;
3. Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*), karena dalil antara posita satu dengan posita lainnya dalam gugatan Penggugat saling bertentangan dan tidak mendukung satu sama lain;
4. Gugatan Penggugat telah diuji pada Pengadilan yang berwenang (*nebis in idem*) karena gugatan yang diajukan Penggugat sudah pernah diajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Palembang dan telah diputus sebagaimana putusan Nomor: 180/Pdt.SUS-PHI/2020/PN Plg tanggal 26 Agustus 2021

Halaman 83 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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

juncto Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023 tanggal 8 Februari 2023 yang telah berkekuatan hukum tetap yang amar putusan nya gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I dan Tergugat II, pada pokoknya Penggugat menolak seluruh dalil-dalil eksepsi Tergugat I dan Tergugat II dengan alasan-alasan hukum sebagaimana terurai dalam Replik Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan eksepsi Tergugat I dan Tergugat II dan tanggapan dari Penggugat terhadap eksepsi dimaksud, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat I dan Tergugat II yang menyatakan Penggugat tidak memiliki dasar *legal standing* dalam mengajukan gugatan *a quo* kepada Tergugat I dan Tergugat II, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban Tergugat I dan Tergugat II, pada pokoknya menyatakan pernah memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, untuk menentukan apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II masih berjalan ataukah telah berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ataukah hubungan kerja Penggugat tersebut ada dilakukan dengan melalui mekanisme alih daya, menurut Majelis Hakim hal itu merupakan bagian dari pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, yang akan dipertimbangkan dalam bagian pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka eksepsi Tergugat I dan Tergugat II yang menyatakan Penggugat tidak memiliki dasar *legal standing* dalam mengajukan gugatan *a quo* kepada Tergugat haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I dan Tergugat II yang menyatakan gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*Obscuur Libel*), Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah meneliti dan mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat, menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat sudah cukup jelas dan tidak terdapat kontradiksi antara posita satu dengan yang lainnya ataupun petitum satu dengan petitum lainnya sehingga dapat dipahami maksud dan tujuan dari gugatan Penggugat tersebut, dimana gugatan Penggugat pada

Halaman 84 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pokoknya adalah mengenai tuntutan Penggugat kepada Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar hak-hak atas pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa adanya kesalahan dari Penggugat, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I dan Tergugat II yang menyatakan gugatan Penggugat *nebis in idem*, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa sesuai dalil eksepsi Tergugat I dan Tergugat II yang menyatakan bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sudah pernah diajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Palembang dan telah diputus sebagaimana putusan Nomor: 180/Pdt.SUS-PHI/2020/PN Plg tanggal 26 Agustus 2021 *juncto* Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 86 K/Pdt.SUS-PHI/2023 tanggal 8 Februari 2023 yang telah berkekuatan hukum tetap yang amar putusan nya gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa sesuai dengan hukum acara perdata yang mana terhadap putusan yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) berarti Majelis Hakim baru memeriksa formalitas gugatan dan belum memeriksa pokok-pokok perkara gugatan dimaksud, sehingga terhadap putusan yang demikian dapat diajukan gugatan kembali, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* tidak *nebis in idem* dan eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa tentang eksepsi Tergugat II yang menyatakan gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*), Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah meneliti dalil-dalil gugatan Penggugat pada pokoknya menyatakan hubungan kerja Penggugat awalnya dahulu merupakan pekerja/Buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (Kontrak) dengan pihak Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku Tergugat II, yang diperkerjakan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan yaitu PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan selaku Tergugat I, hal mana kemudian terhitung sejak tanggal 01 Februari 2020 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 Penggugat selaku karyawan diperkerjakan berdasarkan hubungan kerja secara PKWT langsung dengan pihak PT Perkebunan

Halaman 85 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



Nusantara I Regional 7 Kebun Sungai Lengi, selain daripada itu di dalam dalil jawaban Tergugat II menyebutkan bahwa Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi bukanlah satu-satunya pihak penyedia jasa pekerjaan borong di Tergugat I namun demikian Tergugat II tidak menyebutkan pihak mana lagi yang pernah ada keterikatan hubungan kerja juga dengan Penggugat sebagai pihak penyedia jasa pekerjaan kepada Tergugat I, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat hubungan hukum yang terjadi hanyalah antara Penggugat selaku Pekerja, Tergugat I selaku pemberi kerja dan Tergugat II selaku perusahaan penyedia jasa pekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi Tergugat II yang menyatakan gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*) tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum sebagaimana tersebut di atas, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat, dimana menurut Penggugat awalnya Penggugat merupakan Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi yang dipekerjakan diperusahaan Tergugat I yaitu PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Sungai Lengi, oleh karena menurut Penggugat hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dengan Tergugat II demi hukum telah berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dengan Tergugat I yaitu sejak adanya hubungan kerja, oleh karenanya dengan pengakhiran hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Para Tergugat terhadap Penggugat, maka Penggugat menuntut kepada Tergugat I untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta hak-hak lainnya sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat I membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam 1 (satu) tahun yaitu periode 1 Februari 2021 sampai dengan Desember 2021 sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat I, dimana sebelum periode tersebut hubungan kerja Penggugat dilakukan dengan Tergugat II maupun vendor atau pihak ketiga lainnya. Selain itu Tergugat I tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, melainkan telah berakhir dengan sendirinya Perjanjian Kerja pada periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 sebagaimana diatur pada Pasal 61 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan adanya perubahan kebijakan pengalihan produksi kelapa sawit karena sebagian areal produksi kebun kelapa sawit unit sungai lengi telah alih fungsi menjadi objek Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk pembangunan jalan tol simpang Indralaya – Muara Enim (110 KM) serta adanya replanting kelapa sawit yang sudah tidak produktif lagi;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat II juga membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam 1 (satu) tahun yaitu periode 1 Februari 2021 sampai dengan Desember 2021 yang berakhir dengan sendirinya dikarenakan masa kerja telah selesai, sedangkan sebelum periode tersebut hubungan kerja Penggugat dilakukan dengan Tergugat II maupun vendor atau pihak ketiga lainnya melalui kerjasama borong antara Tergugat I dengan Tergugat II sehingga Penggugat bekerja berdasarkan satuan hasil atau dengan kata lain rupiah/kilogram (Rp/Kg) oleh karenanya berlaku “No Work No Pay” dan Penggugat sebagai Pekerja borong sifatnya hanya membantu para Pekerja tetap pada Unit Sungai Lengi;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil Penggugat dibantah oleh Tergugat I dan Tergugat II, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalilnya masing-masing tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok-pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat I dan Tergugat II pada pokoknya mengakui bahwa Penggugat pernah memiliki hubungan kerja



secara langsung dengan Tergugat I berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu periode tanggal 1 Februari 2021 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2021 dan sebelumnya hubungan kerja Penggugat melalui Tergugat II selaku penyedia jasa pekerja, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat memiliki hubungan hukum dengan Tergugat I dan Tergugat II dalam perkara *a quo* berupa hubungan kerja yang mana Penggugat selaku Pekerja, Tergugat I selaku pemberi kerja dan Tergugat II selaku penyedia jasa Pekerja;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan status hubungan kerja Penggugat secara hukum terhitung sejak masuk kerja sampai dengan tanggal 31 Januari 2020, oleh karena Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan pada bulan November 2020 beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja untuk Kluster Ketenagakerjaan diterbitkan pada bulan Februari 2021, hal mana peristiwa hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II tersebut terjadi sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, oleh karena Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan azas undang-undang yaitu azas suatu peraturan tidak berlaku surut, sehingga Penggugat berpendapat dalam menyelesaikan perkara *a quo* terkait ketentuan hukum tentang status hubungan kerja Penggugat tersebut haruslah tetap berpedoman/mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat tersebut diatas, sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Peradilan, pada poin 3.a dan 3.b yang pada pokoknya menyatakan "*Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh pengadilan hubungan industrial, kemudian terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, dikeluarkan dan berlaku sejak tanggal 2 Februari 2021;

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebelum tanggal 2 Februari 2021 diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial setelah tanggal 2 Februari 2021 diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan dalam perkara *a quo* diajukan oleh Penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 24 Januari 2024 yakni setelah berlakunya peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka sesuai ketentuan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat gugatan ini diperiksa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diganti dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berserta peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangan pokok-pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, yakni mengenai status hubungan kerja dan hak-hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat;

Menimbang, bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat, pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat merupakan Pekerja/Buruh berdasarkan hubungan kerja secara PKWT (kontrak) dengan pihak Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Kebun Sungai Lengi selaku Tergugat II yang dipekerjakan pada perusahaan pemberi pekerjaan yaitu PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Sungai Lengi dahulu bernama PT PT Perkebunan Nusantara VII Kebun Sungai Lengi selaku Tergugat II, yang

Halaman 89 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



bekerja secara terus menerus tanpa jeda atau terputus dengan masa kerja dan jabatan sebagai berikut :

- Nama : Turmidi
- Masa Kerja : 2 Maret 2003 s/d 31 Desember 2021 (18 Tahun 9 Bulan)
- Jabatan : Pemanen

Menimbang, bahwa dilain pihak Tergugat I pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam 1 (satu) tahun dengan periode tanggal 1 Februari 2021 dan berakhir pada tanggal 31 Desember 2021 dan sebelum periode tersebut Tergugat I tidak memiliki hubungan kerja dengan Penggugat, namun hubungan kerja Penggugat tersebut dilakukan dengan pihak ketiga lainnya yang merupakan badan hukum lain dan bukan merupakan Tergugat I;

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam jawabannya Tergugat II pada pokoknya juga menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I hanya terjadi dalam 1 (satu) tahun yaitu periode 1 Februari 2021 sampai dengan Desember 2021 yang berakhir dengan sendirinya dikarenakan masa kerja telah selesai, sedangkan sebelum periode tersebut hubungan kerja Penggugat dilakukan dengan Tergugat II maupun vendor atau pihak ketiga lainnya melalui kerjasama borong antara Tergugat I dengan Tergugat II;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil Penggugat dan Tergugat I serta Tergugat II tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa sesuai Bukti T-I.5.A yang selaras dengan Bukti T-II.3 berupa Addendum Surat Perjanjian Kerja Pekerjaan Pekerja Outsourcing antara Tergugat I dengan Tergugat II tertanggal 1 Januari 2020, diketahui bahwa Tergugat I dan Tergugat II telah menjalin kerjasama penyediaan tenaga kerja outsourcing untuk periode tanggal 1 Juli 2019 sampai dengan tanggal 31 Desember 2019 sebanyak 38 orang untuk pekerjaan Pemanen, Pos Loper Tanaman, Teknik, Pengolahan, Administrasi Kantor dan Keamanan yang salah satu pekerjanya adalah Penggugat dengan jabatan sebagai Pemanen;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-I.B berupa Surat Keterangan Kerja atas nama Penggugat yang diterbitkan oleh Ketua Koperasi Karyawan Ruwa Jurai KU Suli tertanggal 8 Juni 2020, didapatkan fakta hukum bahwa benar Penggugat pernah bekerja di Koperasi Karyawan Ruwa Jurai KU Suli dengan jabatan terakhir sebagai Pemanen yang berakhir hubungannya dengan tanggal 31 Januari 2020;



Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-I.5.B berupa Surat Perjanjian Pekerjaan Pekerja Borong antara Tergugat I dengan Tergugat II tertanggal 1 Februari 2020, didapatkan fakta hukum bahwa Tergugat I dan Tergugat II telah menjalin kerjasama penyediaan tenaga kerja borong bagian tanaman dan administrasi untuk periode tanggal 1 Februari 2020 sampai dengan tanggal 30 Juni 2020 sebanyak 36 orang yang salah satu pekerjanya adalah Penggugat dengan jabatan sebagai Pemanen;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-I.5.C yang selaras dengan Bukti T-II.1 berupa Surat Perjanjian Pekerjaan Pekerja Borong antara Tergugat I dengan Tergugat II tertanggal 1 Juli 2020, didapatkan fakta hukum bahwa Tergugat I dan Tergugat II kembali menjalin kerjasama penyediaan tenaga kerja borong bagian tanaman dan administrasi untuk periode tanggal 1 Juli 2020 sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 sebanyak 36 orang yang salah satu pekerjanya adalah Penggugat dengan jabatan sebagai Pemanen;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-3 berupa Perjanjian Kerja Borong atas nama Penggugat tertanggal 30 Juni 2020, diketahui bahwa Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Borong dengan Tergugat II untuk dipekerjakan sebagai Pemanen diperusahaan Tergugat I untuk periode perjanjian kerja tanggal 1 Juli 2020 sampai dengan tanggal 31 Desember 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-I.3 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat I dengan Penggugat tertanggal 1 Februari 2021, diketahui bahwa Penggugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tergugat I untuk periode tanggal 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 untuk jabatan sebagai Pemanen dengan status Karyawan PKWT dengan upah mengacu pada upah minimum yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-4 berupa Surat Keterangan Kerja atas nama Penggugat yang diterbitkan oleh Tergugat II tertanggal 4 Februari 2022, didapatkan fakta hukum bahwa Penggugat pernah bekerja diperusahaan Tergugat I sebagai Karyawan Pemanen PKWT yang hubungan kerjanya telah berakhir pada tanggal 31 Desember 2021;

Menimbang, bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa awalnya Penggugat sebagai Pekerja OS melalui Koperasi Ruwa Jurai yang dipekerjakan di PTPN VII Unit Sungai Lengi kemudian kontrak langsung dengan Tergugat;
- Bahwa pada tahun 2020 ada perubahan status Penggugat dari OS



Koperasi Ruwa Jurai menjadi borong prestasi dan ada SK PHK nya tetapi tetap bekerja, semua yang berubah status menggugat di Pengadilan sekitar 45 orang namun sebagian mencabut gugatan termasuk saksi;

- Bahwa pada saat ada perubahan status dari OS menjadi borong prestasi Penggugat masih bekerja kemudian berubah lagi menjadi PKWT langsung dengan Tergugat I dan di PHK pada bulan Desember 2021;
- Bahwa OS sejak mulai bekerja sampai Desember 2019 setelah itu borong prestasi sejak Januari 2020 sampai dengan Desember 2020 dan tahun 2021 berubah lagi menjadi PKWT;
- Bahwa Penggugat bekerja secara terus menerus sampai dengan diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat I karena habis kontrak tanggal 31 Desember 2021;

Menimbang, bahwa dari beberapa fakta-fakta hukum tersebut diatas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa mulai tanggal 2 Maret 2003 sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 (17 tahun 9 bulan) Penggugat memiliki hubungan kerja PKWT/kontrak dengan Koperasi Karyawan Ruwa Jurai Kelompok Usaha Sungai Lenggi (Tergugat II) dengan mekanisme alih daya yang dipekerjakan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Unit Sungai Lenggi (Tergugat I) dengan jabatan terakhir sebagai Pemanen;
- Bahwa Penggugat memiliki hubungan kerja secara terus menerus tanpa terputus dengan Tergugat II sejak awal bekerja sampai dengan tanggal 31 Desember 2020;
- Bahwa selanjutnya terhitung tanggal 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 (11 bulan) Penggugat memiliki hubungan kerja secara langsung dengan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Unit Sungai Lenggi (Tergugat I) melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jabatan sebagai Pemanen dengan upah mengacu pada upah minimum yang berlaku;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menentukan apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II dapat dilaksanakan berdasarkan mekanisme alih daya, atukah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau harus didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), untuk itu Majelis memberikan pertimbangan sebagai berikut;



Menimbang, bahwa berdasarkan BAB IV tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 64 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyatakan “Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis”;

Menimbang, bahwa pada Pasal 66 ayat (1) menyatakan “hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada Pasal 59, selengkapnya menyatakan :

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- 3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”;

Menimbang, bahwa dari ketentuan-ketentuan hukum tersebut diatas dapat disimpulkan hal-hal :

- Bahwa perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, yang mana hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan



pekerjanya dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

- Bahwa dalam hal PKWT berdasarkan jangka waktu hanya dapat dilakukan untuk paling lama 5 (lima) tahun;
- Bahwa penerapan PKWT oleh perusahaan alih daya terhadap Pekerja yang tidak sesuai ketentuan maka demi hukum dapat beralih menjadi hubungan kerja PKWTT dengan perusahaan alih daya tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum diatas dihubungkan dengan kesimpulan atas ketentuan hukum dimaksud, oleh karena penyerahan pelaksanaan pekerjaan atau alih daya yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II telah sesuai ketentuan karena dilakukan melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis, namun demikian hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan secara terus menerus untuk jangka waktu perjanjian kerja lebih dari 5 (lima) tahun, maka Majelis Hakim berpendapat telah terbukti Tergugat II telah melanggar ketentuan BAB IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karenanya hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat dengan Tergugat II demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja sampai dengan diakhiri hubungan kerja oleh Tergugat II yakni tanggal 31 Desember 2020;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap hubungan kerja PKWT yang dilakukan oleh Tergugat I terhadap Penggugat dari tanggal 1 Februari 2021 sampai dengan tanggal 31 Desember 2021 karena jangka waktu perjanjian kerjanya hanya selama 11 bulan, Maka Majelis Hakim berpendapat penerapan PKWT tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat I dan Tergugat II terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan telah diakhiri hubungan kerja oleh Tergugat secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat sejak tanggal 31 Desember 2021;

Menimbang, bahwa sesuai dalil jawaban Tergugat I yang pada pokoknya menyatakan Tergugat I tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, melainkan telah berakhir dengan sendirinya Perjanjian Kerja pada periode 1 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021 dan tidak diperpanjang lagi, hal tersebut dilakukan karena adanya perubahan kebijakan pengalihan produksi kelapa sawit karena sebagian areal produksi kebun kelapa sawit unit sungai lengi telah alih fungsi menjadi objek Proyek Strategis Nasional (PSN) untuk pembangunan jalan tol simpang Indralaya - Muara Enim (110 KM) serta adanya replanting kelapa sawit yang sudah tidak produktif lagi;

Menimbang, bahwa sesuai dalil jawaban Tergugat II yang pada pokoknya menyatakan Tergugat II merupakan badan hukum selaku penyedia jasa pekerjaan yang bekerjasama dengan Tergugat I selaku pemberi kerja yang mana Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat II kepada Tergugat I dan hubungan kerja dengan Penggugat telah berakhir karena berakhirnya perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-1.a dan P-1.b berupa Surat Berakhirnya Perjanjian OS dan Surat Keterangan Kerja atas nama Penggugat tertanggal 8 Juni 2020, diketahui perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat II telah berakhir tanggal 31 Januari 2020 dan tidak diperpanjang lagi;

Menimbang, bahwa sesuai keterangan saksi Penggugat yang pada pokoknya menerangkan Penggugat dari mulai bekerja sampai Desember 2019 sebagai pekerja OS melalui Tergugat II setelah itu lanjut borong prestasi sejak Januari 2020 sampai dengan Desember 2020 dengan Tergugat II dan tahun 2021 berubah lagi menjadi PKWT langsung dengan Tergugat I sampai dengan diakhiri hubungan kerjanya karena habis kontrak tanggal 31 Desember 2021 dan benar ada areal kebun kelapa sawit Tergugat I yang terkena pembangunan jalan tol, demikian juga sesuai keterangan saksi Tergugat I yang pada

Halaman 95 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



pokoknya juga menyatakan yang saksi dengar Penggugat tidak diperpanjang kontraknya karena arealnya berkurang akibat program peremajaan atau replanting dan kena jalan tol;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-1.8.B berupa Keputusan Bupati Muara Enim Nomor: 474/KPTS/DISPERKIM/2020 tentang Penetapan Lokasi Rencana Pembangunan Jalan Tol Simpang Indralaya – Muara Enim Tahap 3, diketahui bahwa lokasi rencana pembangunan jalan tol simpang indralaya – Muara Enim tahap 3 sepanjang lebih kurang 46,70 KM dengan luas lebih kurang 503,4029 Ha yang terletak diwilayah Kabupaten Muara Enim yang mana areal tersebut sebagian termasuk kebun kelapa sawit Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-1.9 berupa foto kondisi areal kebun kelapa sawit Tergugat I, diketahui bahwa areal kebun kelapa sawit Tergugat I tempat Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat II sebagian telah dilakukan peremajaan dengan penanaman baru;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-10 dan Bukti T-11 berupa anual report tahun 2022 dan tahun 2020, diperoleh fakta hukum bahwa sesuai data laba rugi perusahaan untuk tahun berjalan secara keseluruhan perusahaan Tergugat I mengalami kerugian tahun 2018 sebesar Rp555,113 milyar, tahun 2019 sebesar Rp1,439 triliun, tahun 2020 sebesar Rp998,605 milyar dan tahun 2022 sebesar Rp333,777 milyar;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum tersebut diatas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa benar Tergugat I telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat sejak tanggal 31 Desember 2021 dengan tidak memperpanjang lagi PKWT Penggugat;
- Bahwa benar sebelumnya Tergugat II telah mengakhiri hubungan kerja Penggugat sejak tanggal 31 Desember 2020 karena berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja;
- Bahwa benar areal tanaman kelapa sawit yang dikelola oleh Tergugat I tempat Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat II telah berkurang akibat adanya program peremajaan atau replanting dan sebagian arealnya dijadikan ruas pembangunan jalan tol simpang indralaya – muara enim;
- Bahwa sesuai data laba rugi perusahaan untuk tahun berjalan secara keseluruhan perusahaan Tergugat I mengalami kerugian tahun 2018 sebesar Rp555,113 milyar, tahun 2019 sebesar Rp1,439 triliun, tahun 2020 sebesar Rp998,605 milyar dan tahun 2022 sebesar Rp333,777 milyar;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 36 huruf (b) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan “pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian”;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum diatas dihubungkan dengan ketentuan hukum dimaksud, maka Majelis Hakim berpendapat dengan demikian alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh baik oleh Tergugat I maupun Tergugat II haruslah dinyatakan karena Tergugat melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II putus dan berakhir sejak tanggal 31 Desember 2020 sedangkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat I putus dan berakhir sejak tanggal 31 Desember 2021;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan tuntutan Penggugat pada petitum gugatan pada angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa sesuai pertimbangan hukum diatas, bahwa hubungan kerja PKWT antara Penggugat dengan Tergugat I telah berakhir sejak tanggal 31 Desember 2021 dan tidak diperpanjang lagi, maka sesuai ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat berhak atas kompensasi berakhirnya PKWT, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Masa kerja PKWT : 1 Februari 2021 s/d 31 Desember 2021 (11 bulan)
- UMK Muara Enim 2021 : Rp3.263.447,00
- Kompensasi PKWT : $11/12 \times \text{Rp}3.263.447,00 = \text{Rp}2.991.493,00$

(dua juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II dari tanggal 2 Maret 2003 sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 telah dinyatakan demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Pekerja Tetap dan hubungan kerja berakhir dengan alasan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka berdasarkan ketentuan Pasal 43 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

Halaman 97 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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

Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,
Penggugat berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) 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).

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti dan mencermati bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dipersidangan tidak terdapat bukti yang relevan dengan perhitungan cuti tahunan Penggugat yang dapat diperhitungkan dengan uang sebagai komponen perhitungan uang penggantian hak;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat hak-hak Penggugat yang wajib dibayar oleh Tergugat II sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat, sebagai berikut :

Masa Kerja : 17 tahun 9 bulan

Upah sesuai UMK Muaraenim 2020 : Rp3.158.277,00

a. Uang Pesangon

$9 \times 0,5 \times \text{Rp}3.158.277,00 = \text{Rp}14.212.247,00$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$6 \times \text{Rp}3.158.277,00 = \text{Rp}18.949.662,00 +$

Jumlah = Rp33.161.909,00

(tiga puluh tiga juta seratus enam puluh satu ribu sembilan ratus sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan tuntutan Penggugat pada petitum gugatan pada angka 5 (lima) beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kemudian beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Penggugat tidak berhak atas upah selama proses penyelesaian perkara *a quo*, oleh karenanya petitum gugatan Penggugat pada angka 6 (enam) tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 191 Rbg serta Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan

Halaman 98 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



Serta Merta, oleh karena gugatan perkara *a quo* tidak adanya Akta Autentik dan tidak adanya pemberian jaminan yang sama nilainya dengan barang/objek yang dieksekusi, oleh karena itu terhadap tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lainnya (*uit voorbaar bijvoorraad*) oleh Para Tergugat, hal tersebut tidak beralasan hukum karenanya tuntutan Penggugat pada petitum angka 7 (tujuh) haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang menghukum Para Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 Rbg jo 606a Rv, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*) sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat pada petitum gugatan angka 8 (delapan), haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan hukum tersebut di atas, maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara, dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat II demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja;

Halaman 99 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus dan berakhir :
 - Tergugat II sejak tanggal 31 Desember 2020
 - Tergugat I sejak tanggal 31 Desember 2021
4. Menghukum Tergugat I untuk membayar kompensasi berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Penggugat sebesar Rp2.991.493,00 (dua juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah);
5. Menghukum Tergugat II untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sejumlah Rp33.161.909,00 (tiga puluh tiga juta seratus enam puluh satu ribu sembilan ratus sembilan puluh rupiah), dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Uang pesangon = Rp14.212.247,00
 - b. Uang penghargaan masa kerja = Rp18.949.662,00 +

Jumlah = Rp33.161.909,00
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada negara yang hingga putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Senin tanggal 24 Juni 2024 oleh Kami Agus Rahardjo, S.H., selaku Ketua Majelis, Haryanto, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H., selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 10 Juli 2024 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh Bambang Sugeng Riyadi, S.H., Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H., M.H.

Agus Rahardjo, S.H.

Halaman 100 dari 101 Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.



Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Bambang Sugeng Riyadi, S.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan Sidang	: Rp40.000,00
2. <u>Materai</u>	: Rp10.000,00+
Total	: Rp50.000,00

(Lima Puluh Ribu Rupiah);