



PUTUSAN

Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

MARIA SOLFIANA, beralamat di Jalan Surya Kencana, RT/RW 003/000, Desa Panca Jaya, Kecamatan Muara Kaman, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya Yohanes Panti, Akmal, Jumran, Arlin dan Amat, Pengurus F SERBUNDO di tingkat Wilayah Provinsi Kalimantan Timur dan tingkat Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari (PT SKL), beralamat di Jalan Pahlawan No 57, RT.11 Bukit Biru, Kel. Timbau Kec. Tenggarong, Kab. Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur – Indonesia, email: korwil.f.serbundo.kaltim@gmail, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 Agustus 2024, selanjutnya disebut sebagai.....**Penggugat**;

LAWAN

PT. SAWIT KALTIM LESTARI (PT. SKL), beralamat di Afdeling Bravo, Site Tanjung Saga, PT SAWIT KALTIM LESTARI (PT. SKL), Desa Sabintulung, Kecamatan Muara Kaman, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur - Indonesia, yang diwakili oleh Hadi Sagimin selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Wiwin Adi Saputra, S.IP selaku Manager HRD & GA PT. Sawit Kaltim Lestari, email: wiwinadisaputra23@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 September 2024, selanjutnya disebut sebagai**Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat Gugatan tertanggal 13 Agustus 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Halaman 1 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Samarinda tanggal 26 Agustus 2024, dalam Nomor Register 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja di perusahaan Tergugat (IC. PT. Sawit Kaltim Lestari) dimana Penggugat telah bekerja sejak bulan April tahun 2013 hingga bulan April 2023, dengan posisi terakhir bekerja sebagai tenaga perawatan pemupukan dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.394.513,- (Tiga Juta tiga ratus sembilan empat ribu lima ratus tiga belas rupiah)/ bulan.
2. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dibuat secara lisan Penggugat sesuai dengan pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan" dan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan para pihak.
3. Bahwa meskipun hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat awalnya dibuat secara lisan, tetapi Tergugat tidak pernah memberikan Surat Pengangkatan Kerja kepada Penggugat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 63 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa :
Ayat (1) : Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
Ayat (2) : Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. Tanggal mulai bekerja;
 - c. Jenis pekerjaan; dan
 - d. Besarnya upah
4. Bahwa sejak Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai tenaga pemupukan di Afdeling Alfa PT Sawit Kaltim Lestari (ic. Tergugat) Penggugat selalu menunjukan loyalitas kerja yang tinggi.
5. Bahwa adapun Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat secara-terus menerus dan Penggugat tidak pernah berhenti bekerja hingga Penggugat tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat pada pada bulan April 2023
6. Bahwa pada bulan Agustus tahun 2022 Penggugat Hamil dan pada saat kehamilan Penggugat memasuki usia 6 (enam) bulan yaitu pada bulan 4 (empat) tahun 2023, Penggugat mulai menyampaikan kepada mandor 1 (satu) Tergugat yaitu Mandor Fidelis bahwa dirinya (Penggugat) hamil.

Halaman 2 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa kemudian setelah Mandor 1 (satu) Tergugat yaitu Mandor Fidelis Arung menerima laporan dari Penggugat, Mandor 1 (satu) Tergugat kemudian menyampaikan nya kepada atasannya yaitu Asisten Afdeling Alfath atas nama Bapak Manurung. Dan atas laporan dari Mandor 1 (satu) tersebut Bapak Manurung selalu Asisten Afdeling Alfa memerintahkan kepada Mandor 1 (satu) agar Penggugat di offkan dan tidak dipekerjakan dengan alasan bahwa Penggugat sedang hamil sehingga tidak boleh dipekerjakan, nanti dipekerjakan kembali setelah Penggugat melahirkan dan anaknya sudah besar dengan status hubungan kerja yang baru.
8. Bahwa sejak Penggugat di off kan oleh Tergugat pada bulan 4 (empat) tahun 2023 upah Penggugat tidak dibayarkan serta tidak diberikan cuti melahirkan oleh Tergugat sebagaimana diatur di dalam Pasal 82 ayat (1) undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.*"
9. Bahwa oleh karena Penggugat tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat sejak Penggugat di off kan oleh Tergugat maka .Penggugat melalui Pengurus PB F SERBUNDO PT SKL menemui Tergugat untuk meminta kepada Tergugat agar kiranya Penggugat dapat dipekerjakan kembali serta dapat diberikan cuti melahirkan, akan tetapi permintaan Penggugat tersebut melalui PB F SERBUNDO PT SKL selalu ditolak oleh Tergugat"
10. Bahwa selain Pengurus PB F SERBUNDO PT SKL, KORWIL F SERBUNDO PROV. KALTIM pun sudah sering meminta kepada Tergugat agar kiranya dapat mempekerjakan kembali Penggugat serta membayarkan hak cuti melahirkan Penggugat 2 (dua) bulan gaji saja akan tetapi Tergugat selalu memberikan jawaban yang tidak pasti, padahal cuti melahirkan bagi pekerja/buruh perempuan sudah sangat jelas ada aturan yang mengatur dan harus dipatuhi oleh Tergugat.
11. Bahwa untuk menghindari terjadinya Pemutusan hubungan kerja maka PB F SERBUNDO PT SKL meminta perundingan secara Bipartit kepada Tergugat sebagaimana yang telah diamanatkan di dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 37 ayat (1), menyebutkan bahwa "Pengusaha, Pekerja/Buruh/Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja"

Halaman 3 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa berangkat dari poin 10 (sepuluh) di atas, Penggugat pun melalui Pengurus PB F SERBUNDO, berulang-ulang menemui Tergugat untuk berunding secara Bipartit dan meminta kepada Tergugat agar kiranya dapat mempekerjakan kembali Penggugat, namun permintaan dari PB F SERBUNDO PT SKL tersebut selalu ditolak oleh Tergugat.
13. Bahwa oleh Tergugat menolak permintaan dari Penggugat maka Penggugat pun mengadukannya ke Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara. Dan atas pengaduan tersebut Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara telah memanggil Tergugat dan Penggugat untuk mediasi di Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara namun panggilan mediasi dari dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara sebanyak 3 (tiga) kali tidak dihadiri oleh Tergugat yaitu panggilan mediasi tanggal 03 Januari 2024, panggilan mediasi tanggal 25 Januari 2024 dan panggilan mediasi tanggal 30 Januari 2024.
14. Bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah bersedia melakukan mediasi di Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara walaupun telah dipanggil secara patut dan layak oleh Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara maka Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara mengeluarkan anjuran melalui surat anjuran Nomor: B-191/DISTRANSNAKER/TK2/500.15.15.1/05/2024 Tanggal 21 Mei 2024 yang isinya ;

MENGANJURKAN:

1. Agar pihak PT Sawit Kaltim Lestari membayarkan hak cuti melahirkan sebesar 3 (tiga) bulan upah Sdri. Maria Solfiana.
2. Apabila status hubungan hubungan kerja Sdri. Maria Solfiana adalah pegawai tetap (PKWTT) maka wajib dipekerjakan kembali dan apabila telah berakhir PKWTT maka hubungan kerja telah berakhir demi hukum.
3. Agar para pihak kembali merundingkan permasalahan mutasi ini secara musyawarah untuk mufakat.
4. Agar pihak pekerja dan pihak pengusaha memberikan jawaban secara tertulis yang isinya menerima atau menolak atas anjuran diatas dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja kerja setelah surat anjuran ini diterima.
15. Bahwa atas anjuran dari Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, surat anjuran Nomor: B-191/DISTRANSNAKER/TK2/500.15.15.1/05/2024 Tanggal 21 Mei 2024

Halaman 4 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



tersebut, Penggugat telah menjawab menerima anjuran tersebut sedang Tergugat menjawab menerima anjuran tersebut.

16. Bahwa walaupun Tergugat menerima anjuran tersebut Tergugat tetap tidak bersedia membayarkan hak cuti melahirkan serta tidak pula bersedia mempekerjakan kembali Penggugat, maka demi memperjuangkan rasa keadilan maka Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara a quo sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial).
17. Bahwa Penggugat semenjak dipekerjakan oleh Tergugat sejak bulan April Tahun 2013 Penggugat tidak pernah berhenti bekerja, dipekerjakan setiap hari dan secara terus-menerus serta lebih 21 hari kerja dalam sebulan.
18. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan periode tahun 2023 s/d tahun 2025 Pasal 6 (Masa Percobaan) menyebutkan bahwa :
1. Perusahaan melakukan masa percobaan bagi pekerja baru paling lama 3 (tiga) bulan.
 2. Selama masa percobaan baik perusahaan maupun pekerja berhak melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan pemberitahuan minimal 7 (tujuh) hari sebelumnya dan tanpa mendapatkan kompensasi apapun.
 3. Adapun masa percobaan harus diberitahukan secara tertulis kepada calon pekerja yang bersangkutan.
19. Bahwa kemudian pada pasal 7 (Pengangkatan Pekerja Tetap) Peraturan Perusahaan periode tahun 2023 s/d 2025 disebutkan bahwa “ selama masa percobaan, setiap atasan langsung melakukan evaluasi terhadap pekerja baru setiap bulan. Apabila sudah memenuhi persyaratan, maka setelah bulan ke 3 (tiga), pekerja diangkat sebagai Pekerja Tetap dan masa percobaan yang telah dijalani dihitung sebagai masa kerja.
20. Bahwa Pasal 10 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 10 ayat (4) menyebutkan bahwa “*Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT*”.
21. Bahwa berdasarkan pada Peraturan Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari periode Tahun 2023 s/d Tahun 2025 Pasal 6 dan Pasal 7 tersebut pada angka 18 dan angka 19 di atas jika dihubungkan dengan angka 20 di atas yaitu ; Pasal

Halaman 5 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10 ayat (4) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. maka jelas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

22. Bahwa berdasarkan Pasal 35 ayat (1) Peraturan Perusahaan Tahun 2023-2025 menyebutkan bahwa ; *Kepada pekerja wanita yang hamil diberikan hak istirahat melahirkan selama 3 (tiga) bulan yang waktunya diatur sesuai surat rekomendasi dokter kandungan atau bidan yaitu 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan.*

23. Bahwa Pasal (4) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan menyebutkan ;

- Ayat (1) ; Setiap Ibu berhak mendapatkan:
 - a. pelayanan kesehatan yang sesuai dengan standar, aman, bermutu, dan terjangkau pada masa sebelum hamil, masa kehamilan, persalinan, dan pasca persalinan yang disertai pemenuhan jaminan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kesehatan;
 - b. jaminan gizi pada masa kehamilan, persalinan, pasca persalinan sampai dengan Anak berusia 6 (enam) bulan;
 - c. pelayanan keluarga berencana;
 - d. pemenuhan kesejahteraan sosial;
 - e. pendampingan dari suami, Keluarga, pendamping profesional, dan/atau pendamping lainnya pada masa kehamilan, keguguran, persalinan, dan pascapersalinan;
 - f. rasa aman dan nyaman serta perlindungan dari segala bentuk kekerasan, diskriminasi, penelantaran, eksploitasi, perlakuan merendahkan derajat dan martabat manusia, pelanggaran hak asasi manusia, serta perlakuan melanggar hukum lainnya;
 - g. pelayanan konsultasi, layanan psikologi, dan atau bimbingan keagamaan;
 - h. edukasi, pengembangan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan tentang perawatan, pengasuhan, pemberian makan, dan tumbuh kembang Anak;
 - i. perlakuan dan fasilitas khusus pada sarana dan prasarana umum; dan
 - j. kesempatan menjadi pendonor air susu ibu bagi Anak yang tidak memungkinkan mendapatkan air susu ibu dari ibu kandungnya karena kondisi tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kesehatan.

Halaman 6 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

- Ayat (2) Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Ibu berhak memberikan air susu ibu eksklusif sejak Anak dilahirkan sampai dengan Anak berusia 6 (enam) bulan dan pemberian air susu ibu dilanjutkan hingga Anak berusia 2 (dua) tahun disertai pemberian makanan pendamping.
- Ayat (3) Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), setiap Ibu yang bekerja berhak mendapatkan:
 - a. cuti melahirkan dengan ketentuan:
 - 1. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan
 - 2. paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
 - b. Waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran;
 - c. kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja;
 - d. waktu yang cukup dalam hal diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi Anak; dan/atau
 - e. akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya.
- Ayat (4) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a wajib diberikan oleh pemberi kerja.
- Ayat 5 Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a angka 2 meliputi:
 - a. Ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/ atau
 - b. Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/ atau komplikasi.

24. Bahwa kemudian pada pasal 5 ayat (2) Undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak pada fase seribu hari pertama kehidupan menyebutkan ; Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a berhak mendapatkan upah:

- a. secara penuh untuk 3 (tiga) bulan pertama
- b. secara penuh untuk bulan keempat; dan
- c. 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah untuk bulan kelima dan bulan keenam.

25. Bahwa berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 4 ayat (3), Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari

Halaman 7 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

Pertama Kehidupan dihubungkan dengan Peraturan Perusahaan Pasal 35 ayat (1) Peraturan Perusahaan Tahun 2023-2025 maka Penggugat berhak untuk mendapatkan upah cuti melahirkan yaitu 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah Penggugat melahirkan yang nilainya sesuai dengan Upah UMK Kabupaten Kutai Kartanegara yaitu sebesar 3 (tiga) bulan Upah x UMK Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2023 sebesar 3 x Rp. 3.394.513,- = Rp. 10.183.539,- (*Terbilang ; sepuluh juta seratus delapan puluh tiga ribu lima ratus sepuluh sembilan rupiah*)

26. Bahwa kemudian pada Pasal 5 ayat (1) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak pada fase seribu hari pertama kehidupan menyebutkan bahwa;

- Ayat (1) ; Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf (a) dan huruf (b) tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- Ayat (3) ; Dalam hal Ibu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (21) diberhentikan dari pekerjaannya dan/atau tidak memperoleh haknya, Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang.

27. Bahwa Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ; ayat (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan” huruf (e) “pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, menyusui bayinya”

28. Bahwa berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 5 ayat (1) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak pada fase seribu hari pertama kehidupan, jelas bahwa Penggugat tidak boleh di PHK sepihak oleh Tergugat.

29. Bahwa perbuatan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap Penggugat yang sedang hamil adalah merupakan perbuatan yang melawan hukum karena telah melanggar ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.

30. Bahwa menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perbuatan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang sedang hamil adalah merupakan

Halaman 8 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

perbuatan jahat, hal ini ditegaskan dan jelas disebutkan di dalam Pasal 185 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi ;

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.”

31. Bahwa adapun di dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Atas Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor : B-191/DISTRANSNAKER/TK2/500.15.15.1/05/2024 Tanggal 1 Mei 2024 Tergugat menyampaikan Pendapatnya bahwa Tergugat “tidak bisa mempekerjakan karyawan tersebut karena PKWT berakhir” pendapat Tergugat yang demikian tidak dapat diterima karena pendapat Tergugat yang demikian disampaikan di luar dari Mediasi di Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara.

32. Bahwa dalam anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara pada nomor 4 (empat) menyebutkan bahwa “Agar pihak pekerja dan pihak pengusaha memberikan jawaban secara tertulis yang isinya menerima atau menolak atas anjuran diatas dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja kerja setelah surat anjuran ini diterima. Dan atas anjuran tersebut Tergugat telah menjawab anjuran yaitu ; menerima anjuran”.

33. Bahwa walaupun Tergugat telah menjawab anjuran yaitu menerima anjuran namun Tergugat tetap tidak bersedia melaksanakan isi anjuran dengan suka rela, ini menunjukkan bahwa Tergugat benar-benar Tergugat yang tidak berperikemanusiaan.

34. Bahwa berdasarkan Pasal 40 ayat (1) dan ayat (2) huruf (d) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan :

- Ayat 1 berbunyi ; Upah tidak dibayar apabila Pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.
- Ayat (2) berbunyi ; Ketentuan sebagaimana pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh ;
huruf (c) berbunyi ; menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya atau

Halaman 9 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



huruf (d) bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

35. Bahwa oleh karena Perbuatan Tergugat yang memaksakan kehendak untuk melawan hukum dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat yang sedang hamil sedang Tergugat sudah mengetahuinya ada larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil. Seharusnya pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dihindari oleh Tergugat, namun Tergugat tetap melakukannya demi memenuhi hasrat jahat Tergugat itu sendiri sehingga sangat wajar dan pantas apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa Perkara a quo agar menghukum Tergugat membayarkan upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat yaitu mulai bulan 5 (lima) tahun 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Samarinda yaitu bulan 7 (tujuh) 2024 yang Penggugat perhitungkan sebesar Rp. 41.728.107,- (empat puluh satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu seratus tujuh rupiah) dengan rincian sebagai berikut ;

1. Upah Bulan 5 s/d bulan 12 Tahun 2023 = 8 bulan upah x UMK Kukar Tahun 2023 yaitu Rp. 3.394.513,- = 8 x Rp. 3.394.513,- = Rp. 27.156.104,-
dikurang 3 bulan cuti melahirkan sebesar 3 x Rp. 3.394.513,- = Rp. 10.183.539,-
Rp. 27.156.104 - Rp. 10.183.539 = Rp. 16.972.565,-

2. Upah bulan 1 s/d bulan 7 Tahun 2024 sebesar 7 bulan upah x UMK Kukar Tahun 2024 yaitu Rp. 3.536.506,- = 7 x Rp. 3.536.506,- = Rp. 24.755.542,-

Total Upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat adalah Rp. 16.972.565 + 24.755.542,- = Rp. 41.728.107,- (empat puluh satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu seratus tujuh rupiah).

36. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat didasari atas perbuatan Tergugat melawan hukum yang mana perbuatan Tergugat tersebut telah menyengsarakan Penggugat selama kurang lebih 15 bulan dan Tergugat juga sudah menerima anjuran dari Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara tapi Tergugat tidak bersedia melaksanakannya maka wajar dan pantas serta beralasan hukum jika Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo agar menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah perbuatan melawan hukum.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

37. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 43 ayat (2) menyebutkan bahwa : Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :
- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
 - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan
 - c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
38. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat sejak bulan 4 (empat) tahun 2013 Penggugat tidak pernah berhenti dan dipekerjakan secara terus-menerus oleh Tergugat hingga Penggugat diberhentikan secara lisan oleh Tergugat pada bulan 4 (empat) tahun 2023, kemudian sampai pada proses Bipartit, Tripartit hingga Penggugat mengajukan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri Samarinda bulan 8 (delapan) 2024 ditambah dengan proses perselisihan hubungan industrial yang sedang berjalan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Samarinda sesuai dengan pasal 103 UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan sebab akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat secara lisan terhadap Penggugat telah mengakibatkan Penggugat kehilangan hak untuk mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) karena sesuai aturan dari BPJS Ketenagakerjaan “ pekerja dapat mengklaim JKP Paling lambat 3 (tiga) bulan setelah pekerja di PHK oleh perusahaan”. Berdasarkan alasan tersebut yang Penggugat kemukakan dan agar Penggugat tetap mendapatkan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) maka wajar dan pantas apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar menyatakan bahwa masa kerja Penggugat terhitung sampai pada putusan ini dibacakan yaitu 11 Tahun 6 bulan.
39. Bahwa walaupun Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara melawan hukum yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja/efisiensi terhadap Penggugat yang sedang hamil dan sekiranya Penggugat meminta dipekerjakan kembali, tetap saja akan berdampak pada hubungan kerja yang tidak harmonis, apalagi Tergugat adalah Tergugat yang tidak berperikemanusiaan, tentu saja apabila Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat, Penggugat khawatir Tergugat akan mencari-cari cara agar Penggugat dikeluarkan oleh Tergugat tanpa membayarkan hak-hak Penggugat, seperti

Halaman 11 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



melakukan mutasi kerja yang tidak sepatasnya sehingga Penggugat merasa tidak nyaman bekerja pada Tergugat, maka demi keadilan dan kemaslahatan serta tidak akan adanya keharmonisan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat kedepannya maka wajar dan pantas apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, agar kiranya menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak dibacakannya putusan dalam perkara ini dan menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak terakhir Penggugat yaitu uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan dasar perhitungan upah minimum Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar Rp. 3.394.513,- (Tiga Juta tiga ratus sembilan empat ribu lima ratus tiga belas rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

Masa kerja 11 Tahun 6 bulan

- Pesangon : 9 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.394.513,- = Rp. 30.550.617,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : 4 bulan upah x (UMK) = Rp. 3.394.513,- = Rp. 13.578.052,-
- Cuti Tahunan yang belum diambil : Rp. 3.394.513,-(UMK) : 25 (Hari Kerja) = Rp. 135.780,- x 12 (Hari Kerja) = Rp. 1.629.366,-

Jumlah keseluruhan adalah sebesar RP. 45.758.035,- (Terbilang : Empat puluh lima juta tujuh ratus lima puluh delapan ribu tiga puluh lima rupiah);

40. Bahwa guna menjamin agar Gugatan Penggugat tidak nihil dan hampa serta agar Tergugat sungguh-sungguh menjalankan kewajibannya, maka Penggugat memohon kepada majelis Hakim dalam perkara aquo untuk meletakkan sita jaminan (Conservatoir beslag) atas harta kekayaan milik Tergugat baik barang bergerak dan/atau barang tidak bergerak yang relevan dengan nilai tuntutan;
41. Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus, Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsang) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

42. Bahwa karena nilai gugatan ini masih dibawah Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara dibebankan kepada negara. ;-

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Samarinda untuk sudi kiranya memanggil para pihak yang berperkara untuk hadir di depan persidangan pada suatu hari yang khusus ditetapkan untuk itu guna pemeriksaan perkara *a quo*, seraya mengambil dan menjatuhkan putusan hukum yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat yang sedang hamil adalah perbuatan melawan hukum.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar cuti melahirkan kepada Penggugat 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah Penggugat melahirkan yang nilainya sebesar 3 bulan x Rp. 3.394.513,---
-----= Rp. 10.183.539,-

(Terbilang ; sepuluh juta seratus delapan puluh tiga ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah).

4. Menghukum Tergugat membayarkan upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat yaitu mulai bulan 5 (lima) tahun 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Samarinda yaitu bulan 7 (tujuh) 2024 yang Penggugat perhitungkan sebesar Rp. 41.728.107,- (empat puluh satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu seratus tujuh rupiah) dengan rincian sebagai berikut ;

a. Upah Bulan 5 s/d bulan 12 Tahun 2023 = 8 bulan upah x UMK Kukar Tahun 2023 yaitu Rp. 3.394.513,- = 8 x Rp. 3.394.513,- = Rp. 27.156.104,- dikurang 3 bulan cuti melahirkan sebesar 3 x Rp. 3.394.513,- = Rp. 10.183.539,- Rp. Rp. 27.156.104 - Rp. Rp. 10.183.539 = Rp. 16.972.565,-

b. Upah bulan 1 s/d bulan 7 Tahun 2024 sebesar 7 bulan upah x UMK Kukar Tahun 2024 yaitu Rp. 3.536.506,- = 7 x Rp. 3.536.506, = Rp. 24.755.542,-

Total Upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat adalah
Rp. 16.972.565 + 24.755.542,-----= Rp. 41.728.107,-
(Terbilang: Empat puluh satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu seratus tujuh rupiah).

Halaman 13 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



5. Menyatakan bahwa Menyatakan bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus dan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan dasar perhitungan upah minimum Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar Rp. 3.394.513,- (Tiga Juta tiga ratus sembilan empat ribu lima ratus tiga belas rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

Masa kerja 11 Tahun 6 bulan

- Pesangon : 9 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.394.513,- = Rp. 30.550.617,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja : 4 bulan upah x (UMK) Rp. 3.394.513,- = Rp. 13.578.052,-
- Cuti Tahunan yang belum diambil : Rp. 3.394.513,-(UMK) : 25 (Hari Kerja) = Rp. 135.780,- x 12 (Hari Kerja) = Rp. 1.629.366,-

Jumlah keseluruhan adalah sebesar =RP. 45.758.035,-

(Terbilang : Empat puluh lima juta tujuh ratus lima puluh delapan ribu tiga puluh lima rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.
7. Menyatakan secara sah dan berharga Sita Jaminan terhadap aset Tergugat berupa 4 Hektar lahan perkebunan kelapa sawit milik Tergugat yang berlokasi di Desa Sabintulung, Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara, provinsi Kalimantan Timur, yang kemudian dapat dipanen oleh Penggugat hingga Tergugat dapat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna.
8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad), walaupun ada perlawanan, maupun kasasi.
9. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara. Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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

Halaman 14 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



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

Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

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

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

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban tertanggal 19 September 2024 sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran perkara *a quo* mengandung cacat hukum
 - a. Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak bersedia membayar hak cuti melahirkan Penggugat, berdasarkan Surat Anjuran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara Nomor B-191 / DISTRANSNAKER / TK 2/ 500.15.15.1 / 05 / 2024 adalah tidak benar secara fakta tertulis Tergugat dalam Jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 tersebut pada huruf (a).

“ Manajemen menerima anjuran (menganjurkan) dan akan memberikan apa yang menjadi hak karyawan”
 - b. Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan tidak bersedia membayar Hak Cuti Hamil Penggugat yang sudah disampaikan dalam jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 karena faktanya Tergugat telah melayangkan surat No : 032 / HR / SKL – Eks / VI / 2024 perihal Pemberitahuan Pembayaran Hak Cuti tanggal 01 Juni 2024.
2. Gugatan Penggugat Adalah Gugatan Yang Kabur (*Obscuur libel*)
 - a. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Mulia bahwa apa yang digugat oleh Penggugat dalam perkara *aquo* (“Dengan ini mengajukan Gugatan terhadap : PT.SAWIT KALTIM LESTARI”) adalah Gugatan yang tidak jelas alias kabur terhadap pihak Tergugat.
 - Identitas Tergugat Berdasarkan Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09 Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI yang berkedudukan di

Halaman 15 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Business Park Kebon Jeruk Kencana Tower LT9. Jl.Raya Meruya Ilir
No.88 Jakarta Barat.

- b. Sehingga berdasarkan uraian yang tergugat sampaikan secara jelas dengan *Legal Formal* dengan ini memohon kepada Majelis supaya Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard).

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa semua yang Tergugat kemukakan pada bagian Eksepsi diatas adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian Pokok Perkara ini.
2. Bahwa Tergugat tidak akan menanggapi dalil-dalil Penggugat pada Gugatan yang tidak berkaitan dengan Objek Perkara dan yang tidak berhubungan dengan Tergugat.
3. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 2 poin 1 yang pada pokoknya menyatakan tahun masuk kerja Penggugat berdasarkan data Tergugat secara Sistem ACSES dan SAP TMK Penggugat tanggal 01 maret 2018 dan berakhir tanggal 30 April 2023 sebagai pekerja PKWT merupakan tenaga kerja rawat afdeling.
4. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 2 poin 2 dan poin 3 adalah tidak benar adanya sebab Tergugat menerima dan mengangkat pekerja dibuat secara tertulis baik dalam biodata pekerja maupun perjanjian kerja dalam hubungan kerja anata kedua belah pihak seperti yang tertuang dalam Undang Undang No 13 tahun 2003 Pasal 57 ayat 1,2 dan 3.
5. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 3 poin 5 adalah tidak benar dan pada dasarnya Tergugat memberhentikan Penggugat dalam aktifitas pekerjaan karena menjaga keselamatan dan Kesehatan Penggugat disebabkan hamil yang mestinya pada bulan maret 2023 masa kontrak kerja Penggugat sudah berakhir namun atas permintaan Penggugat untuk bekerja sampai bulan April 2023 agar mendapatkan THR permintaan Penggugat terhadap mandor lapangannya secara lisan.
6. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 3 poin 6 dan poin 7 adalah tidak benar karena pada faktanya Penggugat baru menyampaikan dirinya dalam keadaan hamil pada bulan April Dimana bulan tersebut Penggugat sudah masuk masa kontraknya berakhir dan Penggugat meminta pekerjaan ringan sehingga mandor lapangan menugaskan Penggugat untuk bekerja ringan sebagai tenaga kebersihan kantor Afdeling yang disetujui oleh Pak Manurung sebagai Assistan Afdeling

Halaman 16 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

7. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 3 poin 8 adalah tidak benar sebab Penggugat telah berakhir masa kerja kontraknya pada bulan April 2023 dan penggugat mengetahui itu sehingga setelah Penggugat selesai lahiran tidak masuk kerja lagi sampai saat ini.
8. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 3 poin 9, 10, 11 dan 12 adalah tidak benar sebab dalam faktanya Tergugat menyampaikan bahwa NIP Penggugat sudah tidak aktif lagi sebab masa kontrak kerjanya sudah berakhir bulan April 2023 dan juga selama Penggugat setelah melahirkan tidak ada informasi lagi bahkan tidak pernah lagi masuk bekerja berdasarkan laporan absensi.
9. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 5 poin 16 adalah tidak benar secara fakta tertulis Tergugat dalam Jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 tersebut pada huruf (a).
“Manajemen menerima anjuran (menganjurkan) dan akan memberikan apa yang menjadi hak karyawan”
10. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 5 poin 17 adalah tidak benar secara fakta tertulis Tergugat dalam Jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 tersebut pada huruf (a).
“ Manajemen menerima anjuran (menganjurkan) dan akan memberikan apa yang menjadi hak karyawan”
11. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 5 poin 17, 18, 19, 20, dan 21 adalah tidak benar secara faktanya Penggugat adalah pekerja yang berstatus PKWT yang di atur berdasarkan PP 35 Pasal 8 ayat 1, 2 dan 3
12. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 5 poin 22 adalah tidak benar secara faktanya Penggugat baru menyampaikan masa kehamilannya pada bulan maret 2023 kepada mandor lapangan dan diberikan pekerjaan ringan
13. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 6 poin 22 adalah tidak benar karena secara faktanya Penggugat tidak pernah memberikan informasi lisan atau tertulis hasil pemeriksaan medis dan rekomendasi dokter kandungan untuk menetapkan status istirahat masa melahirkan Penggugat kepada Tergugat sehingga Tergugat tidak mengetahui sama sekali waktu istirahat kehamilan Penggugat.
14. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 7 poin 23, 24, 25 dan 26 adalah tidak berdasar karena faktanya Undang Undang No 4 tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak baru berlaku dan disahkan tanggal 2 Juli tahun 2024 sementara kasus yang dituntut oleh Penggugat terhadap Tergugat terjadi pada bulan April tahun 2023.

Halaman 17 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 8 poin 27, 28, 29, 30, 36 dan 37 adalah tidak berdasar karena faktanya Tergugat tidak pernah menyampaikan Pemutusan Hubungan Kerja secara tertulis kepada Penggugat akan tetapi Penggugat mengetahui bahwa masa kontraknya akan berakhir pada bulan April tahun 2023 sehingga dengan sendirinya Penggugat tidak masuk bekerja lagi setelah Melahirkan dan juga Penggugat pasti akan terkendala pada anaknya yang masih berumur Balita sehingga Penggugat tidak lagi masuk kerja sampai dengan saat ini.
16. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 9 poin 31, 32 dan 33 adalah tidak berdasar karena faktanya Tergugat bersedia membayar Hak Cuti Hamil Penggugat yang sudah disampaikan dalam jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 karena faktanya Tergugat telah melayangkan surat No : 032 / HR / SKL – Eks / VI / 2024 perihal Pemberitahuan Pembayaran Hak Cuti tanggal 01 Juni 2024 dan semua akan membutuhkan proses dan waktu pembayaran berdasarkan SOP pembayaran di bagian keuangan.
17. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 10 poin 35 adalah tidak berdasar karena faktanya Penggugat tidak masuk bekerja lagi karena masa kontrak kerjanya sebagai PKWT berakhir bulan April 2023 dan berdasarkan data Tergugat sejak bulan Mei 2023 sampai dengan sekarang tidak aktif bekerja lagi.
18. Bahwa tuntutan Penggugat agar Tergugat harus membayar pesangon yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya pada halaman 11 poin 39 adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran pesangon haruslah ditolak untuk seluruhnya. Akan tetapi Tergugat memahami bahwa Penggugat berhak diberikan uang hak Cuti Melahirkan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan tahun 2023-2025 Pasal 35 ayat 1.

Berdasarkan dalil-dalil Tergugat yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat adalah cacat hukum karenanya gugatan Penggugat tersebut tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*)

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai

Halaman 18 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kartanegara tanggal 21 Mei 2024 Nomor B-191 / DISTRANSNAKER / TK 2/ 500.15.15.1 / 05 / 2024. Perihal Anjuran "MENGANJURKAN" pada angka 1 (satu) dan angka 2 (dua) adalah sah menurut hukum;

3. Membebankan biaya perkara seluruhnya kepada Penggugat;

Atau,

Bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-10 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti P-9 adalah fotocopy dari fotocopy, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- P-1 : Fotocopy sesuai dengan asli Buku Kesehatan Ibu dan Anak atas nama Maria S;
- P-2 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Rujukan Peserta BPJS Kesehatan dari Puskesmas Bunga Jadi ke Rumah Sakit Umum Daerah Dayaku Raja Kota Bangun tanggal 15 Mei 2023;
- P-3 : Fotocopy sesuai dengan asli Hasil Pemeriksaan Laboratorium atas nama Maria Solfiana tanggal 15 Mei 2023;
- P-4 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Kelahiran Maria Solfiana tanggal 25 Mei 2023;
- P-5 : Fotocopy sesuai dengan asli Kartu Berobat atas nama Maria Solfiana;
- P-6 : Fotocopy sesuai dengan asli Kartu Berobat anak Penggugat;
- P-7 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor: B-191/DISTRANSNAKER/TK2/500.15.15.1/05/2024 perihal: Anjuran tertanggal 21 Mei 2024;
- P-8 : Fotocopy sesuai dengan asli Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas Anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor: B-191/DISTRANSNAKER/TK2/500.15.15.1/05/2024 tanggal 21 Mei 2024;
- P-9 : Fotocopy dari fotocopy Peraturan Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari tahun 2023 – 2025;

Halaman 19 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P-10 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Nomor: 06/PB F-SERBUNDO/PT.SKL/XI/2023 perihal: PHK Karena Hamil tertanggal 8 November 2023;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 1 (satu) orang saksi dalam persidangan yaitu HERI YANTO BAU yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi HERI YANTO BAU :

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Sawit Kaltim Lestari (tergugat) sejak tahun 2019;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Sawit Kaltim Lestari (tergugat);
- Bahwa Penggugatdipekerjakan sebagai tenaga Pupuk dan tidak pernah dipekerjakan di pekerjaan yang lain.
- Bahwa sepengetahuan saksi, Penggugat dipekerjakan sejak tahun 2013 hingga tahun 2023;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan 25 hari dalam satu bulan dan terkadang dipekerjakan pada hari Minggu jika pekerjaan banyak.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat diberhentikan kerja karena hamil;
- Bahwa Ada masa percobaan 3 bulan;
- Bahwa sepengetahuan saksi Pak rustam yang memberhentikan atau off kan Penggugat karena hamil;
- Bahwa Pak rustam adalah asisten afdelling di PT. Sawit Kaltim Lestari (tergugat);
- Bahwa saat di Penggugat di off kan, Penggugat tidak bekerja lagi saat itu;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kapan Penggugat melahirkan;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-6.3 tanpa diperlihatkan aslinya, kecuali bukti T-1, T-2.1 dan T-5 adalah fotocopy dari fotocopy, sedangkan bukti T-3, T-4, T-6.1, T-6.2 dan T-6.3 adalah fotocopy dari print, bukti mana diberi tanda sebagai berikut:

- T-1 : Fotocopy dari fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 016/HRD/SKL/PKWT/III/2019 atas nama Maria Solviana tertanggal 8 Maret 2019;
- T-2.1 : Fotocopy dari fotocopy Surat Nomor: 024/HR A3/SKL-Eks/V/2024 perihal: Jawaban Surat Anjuran tertanggal 25 Mei 2024;
- T-2.2 : Fotocopy sesuai dengan asli Surat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor: B-

Halaman 20 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

191/DISTRANSNAKER/TK2/500.15.15.1/05/2024 perihal: Anjuran tertanggal 21 Mei 2024;

- T-3 : Fotocopy dari print database Penggugat berdasarkan sistem akses dan SAP Tergugat;
- T-4 : Fotocopy dari print Data Kehadiran Penggugat bulan Februari, Maret dan April 2023 berdasarkan data sistem akses central data;
- T-5 : Fotocopy dari fotocopy Surat Nomor: 032/HR/SKL-Eks/VI/2024 perihal: Pemberitahuan Pembayaran Hak Cuti atas nama Maria Solvia tertanggal 1 Juni 2024;
- T-6.1 : Fotocopy dari print Slip Upah/Gaji atas nama Maria Solviana periode Februari 2023;
- T-6.2 : Fotocopy dari print Slip Upah/Gaji atas nama Maria Solviana periode Maret 2023;
- T-6.3 : Fotocopy dari print Slip Upah/Gaji atas nama Maria Solviana periode April 2023;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu ANUGRAH SOLEHUDDIN MANURUNG dan FIDELIS ARUNG yang dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi ANUGRAH SOLEHUDDIN MANURUNG :

- Bahwa saksi adalah asisten afdeling di PT. Sawit Kaltim Lestari (tergugat);
- Bahwa saksi bekerja dari bulan juni 2021 sampai dengan Juni 2023;
- Bahwa setelah saksi dipindahkan, asisten afdeling adalah Pak Lutfhi;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat
- Bahwa Penggugat masuk bekerja sekitar tahun 2013.
- Bahwa Awalnya Penggugat dipekerjakan sebagai pekerja BHL setelah itu barulah dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja PKWT.
- Bahwa Penggugat saat itu dipekerjakan 25 hari dalam satu Minggu;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan sebagai tenaga Pupuk;
- Bahwa Penggugat berhenti kerja bukan karena diberhentikan tetapi karena putus kontrak kerja atau kontrak sudah habis saat itu;
- Bahwa Tidak ada penyampaian kepada Penggugat bahwa akan diberhentikan kerja.
- Bahwa upah Penggugat sesuai dengan UMK;
- Bahwa Penggugat pernah menyampaikan kepada saksi bahwa Penggugat sedang Hamil;

2. Saksi FIDELIS ARUNG :

Halaman 21 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



- Bahwa saksi adalah admin I di afdeling di PT. Sawit Kaltim Lestari (tergugat);
- Bahwa saksi bekerja dari bulan juni 2021 sampai dengan Juni 2023;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat
- Bahwa Penggugat masuk bekerja sekitar tahun 2013.
- Bahwa Awalnya Penggugat dipekerjakan sebagai pekerja BHL setelah itu barulah dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja PKWT.
- Bahwa Penggugat saat itu dipekerjakan 25 hari dalam satu Minggu;
- Bahwa Penggugat dipekerjakan sebagai tenaga Pupuk;
- Bahwa Penggugat berhenti kerja bukan karena diberhentikan tetapi karena putus kontrak kerja atau kontrak sudah habis saat itu;
- Bahwa Tidak ada penyampaian kepada Penggugat bahwa akan diberhentikan kerja.
- Bahwa upah Penggugat sesuai dengan UMK;
- Bahwa Penggugat pernah menyampaikan kepada saksi bahwa Penggugat sedang Hamil;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan kesimpulannya tertanggal 29 Oktober 2024 sedangkan Tergugat mengajukan kesimpulannya tertanggal 8 Oktober 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

1. Gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran perkara *a quo* mengandung cacat hukum
 - a. Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak bersedia membayar hak cuti melahirkan Penggugat, berdasarkan Surat Anjuran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai kartanegara Nomor B-191 / DISTRANSNAKER / TK 2/ 500.15.15.1 / 05 / 2024 adalah tidak benar secara fakta tertulis Tergugat dalam Jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 tersebut pada huruf (a).

“ Manajemen menerima anjuran (menganjurkan) dan akan memberikan apa yang menjadi hak karyawan”

Halaman 22 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan tidak bersedia membayar Hak Cuti Hamil Penggugat yang sudah disampaikan dalam jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 karena faktanya Tergugat telah melayangkan surat No : 032 / HR / SKL – Eks / VI / 2024 perihal Pemberitahuan Pembayaran Hak Cuti tanggal 01 Juni 2024.

2. Gugatan Penggugat Adalah Gugatan Yang Kabur (*Obscuur libel*)

a. Mohon Perhatian Majelis Hakim Yang Mulia bahwa apa yang digugat oleh Penggugat dalam perkara *aquo* (“Dengan ini mengajukan Gugatan terhadap : PT.SAWIT KALTIM LESTARI”) adalah Gugatan yang tidak jelas alias kabur terhadap pihak Tergugat.

- Identitas Tergugat Berdasarkan Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09 Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI yang berkedudukan di Business Park Kebon Jeruk Kencana Tower LT9. Jl.Raya Meruya Ilir No.88 Jakarta Barat.

b. Sehingga berdasarkan uraian yang tergugat sampaikan secara jelas dengan *Legal Formal* dengan ini memohon kepada Majelis supaya Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat yang demikian, dengan tegas Penggugat menolaknya, dalam Repliknya pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat Menolak dengan tegas dan tidak sependapat dengan seluruh dalil-dalil dalam Eksepsi Jawaban Tergugat;
2. Bahwa Eksepsi dari Tergugat dalam surat Jawabannya tidak mengajukan dasar hukum tertentu yang bersifat konkret dan nyata yang menjelaskan bahwa gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil alias cacat hukum serta Kabur (*Obscuur libel*).
3. Bahwa Eksepsi dan Jawaban yang diajukan Tergugat Subyektif, tidak memiliki landasan dan dasar hukum yang jelas, Eksepsi/Jawaban Tergugat tidak disusun secara sistematis serta kontradiktif antara Eksepsi dan Jawaban Tergugat Dalam Pokok Perkara
4. Bahwa eksepsi Tergugat pada halaman 1 dan halaman 2 kabur dan tidak jelas karena Tergugat tidak menguraikan dengan jelas dasar hukum Tergugat menyatakan gugatan Penggugat mengandung cacat formil”

Halaman 23 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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)



5. Bahwa Pasal 5 (lima), jo Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan;
 - a. "Pasal 5 berbunyi; "Dalam Hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial";
 - b. "Pasal 14 ayat (1) berbunyi "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu pihak maka Para Pihak atau salah satu Pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";
6. Bahwa dikarenakan Tergugat tidak melaksanakan isi anjuran Nomor : B-191/DISTRANSNAKER/TK2/500.15.15.1/05/2024. tanggal 21 Mei 2024 yang dikeluarkan oleh Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara, maka Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Negeri Samarinda;
7. Bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tidak memiliki landasan hukum yang kuat, yang bersifat konkret, tidak jelas dan kabur, bertentangan satu sama lainnya, salah dan keliru secara hukum, Eksepsi Tergugat hanya menunjukkan formalitas saja serta menunjukkan ketidakprofesionalan dan kekurangpahaman Kuasa Tergugat tentang hukum Acara Perdata yang sebenarnya serta peraturan-peraturan yang berlaku dan terkesan Amatiran maka patut dan berdasarkan hukum bagi Majelis untuk wajib hukumnya mengesampingkan eksepsi dari Tergugat;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat yang demikian, dengan tegas Tergugat menolaknya, dalam Duplik pada pokoknya Tergugat menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat tetap pada dalil-dalil semula sebagaimana yang telah disampaikan dalam Jawaban Gugatan pada perkara A *you* tertanggal 19 September 2024 dan menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa dengan tidak dibantahnya dalil Tergugat pada Jawaban Gugatan maka menurut hukum pembuktian sepanjang terkait dengan dalil Tergugat yang tidak dibantah tersebut merupakan suatu pengakuan Penggugat sehingga dalil Tergugat pada Jawaban Gugatan terbukti dengan sempurna
3. Bahwa Tergugat menolak dalil dalil poin 5 dan 6 dalam eksepsi Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak bersedia membayar hak cuti melahirkan Penggugat, berdasarkan Surat Anjuran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Halaman 24 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Kutai kartanegara Nomor B-191 / DISTRANSNAKER / TK 2/ 500.15.15.1 / 05 / 2024 adalah tidak benar secara fakta tertulis Tergugat dalam Jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 tersebut pada huruf (a).

“ Manajemen menerima anjuran (menganjurkan) dan akan memberikan apa yang menjadi hak karyawan”

4. Bahwa apa yang dinyatakan Penggugat dalam Eksepsi Gugatan dan atau Replik merupakan pernyataan yang menyesatkan, mengada-ada tanpa didasari dengan kesaksian, waktu dan bukti-bukti dokumen, terlihat Penggugat hanya memprovokasi Majelis Hakim tidak fokus kepada beban pembuktian tuntutan seolah-olah Penggugat merasa dirugikan padahal seharusnya Penggugat memahami tugas dan tanggung jawab sebagai seorang Pekerja dan menyampaikan sejujur-juurnya fakta sebenarnya sehingga patutlah Majelis Hakim dalam memeriksa dan mengadili Perkara ini menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya (Niet Ontvankelijke Verklaard)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

1. Eksepsi tentang Gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran perkara *a quo* mengandung cacat hukum

Menimbang, bahwa berdasarkan alasan Turut Tergugat mengajukan eksepsi Eksepsi tentang Gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran perkara *a quo* mengandung cacat hukum adalah Tergugat menolak gugatan Penggugat yang menyatakan tidak bersedia membayar Hak Cuti Hamil Penggugat yang sudah disampaikan dalam jawaban Surat Anjuran No : 024 / HR A3 / SKL – Eks/V/2024 karena faktanya Tergugat telah melayangkan surat No : 032 / HR / SKL – Eks / VI / 2024 perihal Pemberitahuan Pembayaran Hak Cuti tanggal 01 Juni 2024.

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa alasan diajukan eksepsi Gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran perkara *a quo* mengandung cacat hukum, Majelis Hakim berpendapat alasan eksepsi Tergugat sudah menyangkut pokok perkara sehingga sudah masuk didalam pembahasan pokok perkara dan oleh karena itu telah cukup alasan majelis hakim menyatakan atas eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat cacat hukum karena Anjuran perkara *a quo* mengandung cacat hukum, tidak dapat diterima.

2. Eksepsi Gugatan Penggugat kabur

Halaman 25 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan alasan Tergugat mengajukan eksepsi Eksepsi Gugatan Penggugat kabur Adalah Identitas Tergugat Berdasarkan Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09 Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI yang berkedudukan di Business Park Kebon Jeruk Kencana Tower LT9. Jl.Raya Meruya Ilir No.88 Jakarta Barat.

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa alasan diajukan eksepsi gugatan Penggugat kabur, maka Majelis Hakim setelah memeriksa berkas perkara aquo kemudian berpendapat identitas Tergugat yang ditulis di dalam gugatan Penggugat yaitu PT. SAWIT KALTIM LESTARI adalah sudah benar karena telah sesuai dengan nama yang tercantum di dalam Akta Pendirian Nomor 19 Tanggal 09 Maret 2024 yang diterbitkan oleh Notaris Yani Indrawaty Wibawa S.H., dan pengesahan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Dirjend Administrasi Hukum Umum sesuai Pasal 1 nama Perseroan Terbatas adalah PT. SAWIT KALTIM LESTARI sehingga telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan atas Eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat kabur tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan Gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat adalah sebagaimana diuraikan dalam Duduk Perkara di atas;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta Hukum tersebut diatas, Gugatan dalam perkara ini merupakan Gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang tertuang dalam Pasal 56 butir (a) dan (c) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disamping itu Ketentuan mengenai adanya Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat di wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah terpenuhi, dan Ketentuan mengenai syarat lengkapnya Gugatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengisyaratkan Gugatan harus dilampiri Risalah Penyelesaian, juga telah terpenuhi, untuk mana Majelis menyatakan bahwa gugatan Penggugat telah memenuhi syarat Materiil dan Formil;

Halaman 26 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa menurut asas Pembagian Beban Pembuktian sebagaimana termaktub dalam Pasal 283 Rbg jo Pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan adanya hak atau peristiwa dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Pihak Tergugat berkewajiban untuk membuktikan bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil Gugatannya, Penggugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti P-1 s/d P-10 telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti P-9 adalah fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Penggugat juga mengajukan 1 (satu) orang saksi dalam persidangan yaitu HERI YANTO BAU;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan sangkalannya Tergugat telah mengajukan salinan dokumen-dokumen surat yang telah dibubuhi materai secukupnya, yakni bukti T-1 s/d T-6.3 tanpa diperlihatkan aslinya, kecuali bukti T-1, T-2.1 dan T-5 adalah fotocopy dari fotocopy, sedangkan bukti T-3, T-4, T-6.1, T-6.2 dan T-6.3 adalah fotocopy dari print;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti tertulis, Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan yaitu ANUGRAH SOLEHUDDIN MANURUNG dan FIDELIS ARUNG;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti Penggugat maupun Tergugat dan Turut Tergugat yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah alat bukti yang ada hubungannya dengan Pokok Perkara, sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa setelah mencermati gugatan Penggugat dihubungkan dengan Jawaban Tergugat atas gugatan tersebut, maka masalah Yuridis yang harus dijawab adalah :

- Apakah Penggugat berhak atas pembayaran kompensasi dan hak hak lainnya atas pengakhiran hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan Menjadi Undang - Undang melalui Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jungto Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan

Halaman 27 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Peraturan Perundang-undangan lainnya, maka Pemutusan Hubungan Kerja ini harus berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta peraturan perundang-undangan lainnya;

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan tuntutan Penggugat, terlebih dahulu Majelis Hakim akan memeriksa status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 1 yang menyatakan Bahwa Penggugat merupakan pekerja di perusahaan Tergugat (IC. PT. Sawit Kaltim Lestari) dimana Penggugat telah bekerja sejak bulan April tahun 2013 hingga bulan April 2023, dengan posisi terakhir bekerja sebagai tenaga perawatan pemupukan dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 3.394.513,- (Tiga Juta tiga ratus sembilan empat ribu lima ratus tiga belas rupiah)/ bulan.

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Jawaban Tergugat pada angka 3 yang menyatakan dalil Penggugat pada halaman 2 poin 1 yang pada pokoknya menyatakan tahun masuk kerja Penggugat berdasarkan data Tergugat secara Sistem ACSES dan SAP TMK Penggugat tanggal 01 maret 2018 dan berakhir tanggal 30 April 2023 sebagai pekerja PKWT merupakan tenaga kerja rawat afdeling., dimana bersesuaian dengan bukti T- 1 berupa Fotocopy dari fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 016/HRD/SKL/PKWT/III/2019 atas nama Maria Solviana tertanggal 8 Maret 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-9 berupa Fotocopy dari fotocopy Peraturan Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari tahun 2023 – 2025;pada pasal 6 dan pasal 7 yang menyebutkan bahwa :

Pasal 6 (masa percobaan)

1. *Perusahaan melakukan masa percobaan bagi pekerja baru paling lama 3 (tiga) bulan.*
2. *Selama masa percobaan baik perusahaan maupun pekerja berhak melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan pemberitahuan minimal 7 (tujuh) hari sebelumnya dan tanpa mendapatkan kompensasi apapun.*
3. *Adapun masa percobaan harus diberitahukan secara tertulis kepada calon pekerja yang bersangkutan.*

Halaman 28 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr

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

pasal 7 (Pengangkatan Pekerja Tetap)

“ selama masa percobaan, setiap atasan langsung melakukan evaluasi terhadap pekerja baru setiap bulan. Apabila sudah memenuhi persyaratan, maka setelah bulan ke 3 (tiga), pekerja diangkat sebagai Pekerja Tetap dan masa percobaan yang telah dijalani dihitung sebagai masa kerja.

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-9 berupa Fotocopy dari fotocopy Peraturan Perusahaan PT Sawit Kaltim Lestari tahun 2023 – 2025; pada pasal 6 dan pasal 7 ditemukan fakta hukum dimana Perusahaan milik Tergugat menerapkan masa percobaan bagi seluruh karyawannya tanpa terkecuali termasuk Penggugat dengan status PKWT dan ketika kemudian dihubungkan dengan pasal 12 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan (1) *PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.* dan (2) *Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung* maka berdasarkan uraian diatas Majelis hakim berpendapat berdasarkan pasal 12 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 demi hukum status Penggugat berubah menjadi PKWTT sehingga telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka 3 berupa mengenai uang cuti melahirkan, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 4 ayat (3), Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Nomor 4 Tahun 2024 Tentang Kesejahteraan Ibu Dan Anak Pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan dihubungkan dengan Peraturan Perusahaan Pasal 35 ayat (1) Peraturan Perusahaan Tahun 2023-2025 maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat berhak untuk mendapatkan upah cuti melahirkan yaitu 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah Penggugat melahirkan yang nilainya sesuai dengan Upah UMK Kabupaten Kutai Kartanegara dengan perincian : 3 x Rp. 3.394.513,- = Rp. 10.183.539,- *(Terbilang ; sepuluh juta seratus delapan puluh tiga ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah);*

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka 4 mengenai upah Penggugat selama tidak dipekerjakan oleh Tergugat yaitu mulai

Halaman 29 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan 5 (lima) tahun 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Samarinda yaitu bulan 7 (tujuh) 2024, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap besaran uang proses, berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada bagian Rumusan Kamar Perdata Sub Bagian Perdata Khusus angka 2 huruf f, menyebutkan bahwa "maksimal upah proses selama masa penyelesaian perselisihan adalah selama 6 (enam) bulan". Bahwa namun demikian, oleh karena terhadap mutasi kerja yang menjadi pokok permasalahan, maka berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, demi rasa keadilan, menurut Majelis Hakim upah proses yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada masing-masing Para Penggugat adalah selama 2 bulan, dengan rincian sebagai berikut: upah minimum Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar Rp. 3.394.513,- (Tiga Juta tiga ratus sembilan empat ribu lima ratus tiga belas rupiah), sehingga Upah Proses dapat dikabulkan sebanyak $2 \times (\text{UMK}) \text{ Rp. } 3.394.513 = \text{Rp. } 6.789.026$ (enam juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu dua puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka 5 mengenai uang pesangon dan hak hak lainnya, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 6, dan 7 yang menyebutkan pada bulan Agustus tahun 2022 Penggugat Hamil dan pada saat kehamilan Penggugat memasuki usia 6 (enam) bulan yaitu pada bulan 4 (empat) tahun 2023, Penggugat mulai menyampaikan kepada mandor 1 (satu) Tergugat yaitu Mandor Fidelis bahwa dirinya (Penggugat) hamil. Dan kemudian setelah Mandor 1 (satu) Tergugat yaitu Mandor Fidelis Arung menerima laporan dari Penggugat, Mandor 1 (satu) Tergugat kemudian menyampaikan nya kepada atasannya yaitu Asisten Afdeling Alfat atas nama Bapak Manurung. Dan atas laporan dari Mandor 1 (satu) tersebut Bapak Manurung selalu Asisten Afdeling Alfa memerintahkan kepada Mandor 1 (satu) agar Penggugat di offkan dan tidak dipekerjakan dengan alasan bahwa Penggugat sedang hamil sehingga tidak boleh dipekerjakan, nanti dipekerjakan kembali setelah Penggugat melahirkan dan anaknya sudah besar dengan status hubungan kerja yang baru;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat pada angka 8 yang menyebutkan sejak Penggugat di off kan oleh Tergugat pada bulan 4 (empat)

Halaman 30 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun 2023 upah Penggugat tidak dibayarkan serta tidak diberikan cuti melahirkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat pada angka 17 yang menyebutkan Penggugat tidak masuk bekerja lagi karena masa kontrak kerjanya sebagai PKWT berakhir bulan April 2023 dan berdasarkan data Tergugat sejak bulan Mei 2023 sampai dengan sekarang tidak aktif bekerja lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat pada angka 18 yang menyebutkan tuntutan Penggugat agar Tergugat harus membayar pesangon adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran pesangon haruslah ditolak untuk seluruhnya. Akan tetapi Tergugat memahami bahwa Penggugat berhak diberikan uang hak Cuti Melahirkan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan tahun 2023-2025 Pasal 35 ayat 1;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat diatas ditemukan fakta hukum yang bersesuaian dimana Penggugat terahir bekerja pada bulan April 2023 dan pada bulan Mei 2023 Penggugat sudah tidak aktif bekerja karena hamil dan sudah tidak menerima upah dari Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum diatas dan ketika dihubungkan dengan telah berubahnya status hubungan kerja Penggugat dan Tergugat menjadi PKWTT maka Majelis berpendapat oleh karena pada bulan Mei 2023 penggugat dan Tergugat sudah tidak lagi melaksanakan kewajibanya masing masing dan ketika Majelis memeriksa bukti bukti dalam persidangan dimana tidak ditemukan adanya pemutusan Hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat, maka demi adanya kepastian hukum menyangkut hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 1 Mei 2024 dengan didasarkan pada pasal Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- A. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- B. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan
- C. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa dengan tidak adanya bukti bukti di dalam persidangan maka perihal perhitungan sisa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur

Halaman 31 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



maka majelis Hakim berpendapat atas uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tidak dapat diperhitungkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas maka atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat maka Penggugat berhak atas hak haknya dengan rincian sebagai berikut :

upah minimum Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar Rp. 3.394.513,- (Tiga Juta tiga ratus sembilan empat ribu lima ratus tiga belas rupiah)

Masa kerja 5 Tahun 1 bulan

- Pesangon : 6 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.394.513,- = Rp. 20.367.078,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja :

2 bulan upah x (UMK) = Rp. 3.394.513,- = Rp. 6.789.026,-

Jumlah keseluruhan adalah sebesar RP. 27.156.104,- (Terbilang: dua puluh tujuh juta seratus lima puluh enam ribu seratus empat rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai dwangsom pada petitum angka 6 Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat agar Majelis Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsong) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna; Majelis Hakim berpendapat bahwa dwangsom berkaitan dengan adanya wanprestasi karena pihak Tergugat tidak melaksanakan perbuatan apa yang telah diperjanjikan. Penerapan *dwangsom* (uang paksa) dalam hukum acara perdata berkaitan dengan amar putusan yang mesti dilaksanakan oleh pihak yang kalah dalam sengketa perdata terhadap putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*);

Menimbang, bahwa uang paksa (*dwangsom*) pada hakekatnya hanya bisa dijatuhkan terhadap putusan pengadilan yang berupa menghukum (*comdemnatoir*), ada dwangsom apabila ada perkara pokok yang gugatannya berkaitan dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh para pihak dan dikabulkan oleh pengadilan. Tidak ada putusan dwangsom apabila tidak ada putusan pokok perkara terlebih dahulu yang berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dan fakta dalam persidangan dalam permohonan uang paksa (*dwangsom*) petitum gugatan Penggugat angka 10, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap permohonan uang paksa (*dwangsom*) oleh Penggugat harus ditolak;



Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai petitum angka 7 agar menyatakan sah dan meletakan sita jaminan (*Conservatoir beeslag*) maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa mengenai petitum agar menyatakan sah dan meletakan sita jaminan (*Conservatoir beeslag*) pada asset Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak, Majelis Hakim berpendapat bahwa menurut ketentuan Pasal 261 ayat (1) RBg, sita *conservatoir* hanya dapat dilakukan apabila harus ada dugaan/sangkaan beralasan bahwa Tergugat/Para Tergugat melakukan serangkaian upaya untuk menghilangkan barang-barangnya dengan maksud untuk menghindarkan diri dari gugatan Penggugat sebelum perkaranya diputus oleh pengadilan dan mendapat kekuatan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan terhadap permohonan Sita Jaminan Penggugat, tidak diajukan secara tertulis dan terperinci atas barang-barang milik Tergugat yang dimohonkan untuk dilaksanakan Sita Jaminan di dalam surat gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dan fakta dalam persidangan dalam permohonan penyitaan jaminan (*conservatoir beslag*) oleh Penggugat terhadap barang-barang milik Tergugat tidak termuat dalam surat gugatan, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) tidak dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka 8 berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukumnya;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) maka Majelis Hakim berpendapat Pasal 191 ayat (1) RBG menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi hakim dapat menjatuhkan putusan serta merta, adalah gugatan didasarkan atas suatu alasan hak yang berbentuk akta otentik, gugatan didasarkan atas akta di bawah tangan yang diakui, dan putusan serta merta yang didasarkan pada putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Menimbang, bahwa dalam SEMA No. 3 Tahun 2000, dan ketentuan Pasal 191 ayat (1) RBG, maka Majelis Hakim memutuskan terhadap tuntutan Penggugat berupa putusan yang dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*) harus ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan gugatan awal diketahui nilainya kurang dari Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang nilainya sebagaimana tercantum dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa gugatan penggugat dikabulkan sebagian, maka perlu ditambahkan amar putusan yang menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam pasal 283 Rbg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui 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 dan peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak tanggal 1 Mei 2023 dengan didasarkan pada Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat .berupa uang cuti melahirkan dengan perhitungan sebagai berikut :
3 x Rp. 3.394.513,- = Rp. 10.183.539,-
(Sepuluh juta seratus delapan puluh tiga ribu lima ratus tiga puluh sembilan rupiah)
4. Menghukum tergugat membayar uang proses kepada Penggugat selama 2 bulan, dengan rincian sebagai berikut:
Upah Proses
2 x (UMK) Rp. 3.394.513 = Rp. 6.789.026
(enam juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu dua puluh enam ribu rupiah)

Halaman 34 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat .dengan perhitungan sebagai berikut :

Masa kerja 5 Tahun 1 bulan

- Pesangon : 6 bulan Upah x (UMK) Rp. 3.394.513,- = Rp. 20.367.078,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja :
2 bulan upah x (UMK) = Rp. 3.394.513,- = Rp. 6.789.026,-
= Rp. 27.156.104,-

(Dua puluh tujuh juta seratus lima puluh enam ribu seratus empat rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara sebesar Rp 39.000,00 (tiga puluh sembilan ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, pada Hari Jum'at tanggal 8 November 2024 oleh kami Teopilus Patiung, S.H., M.H. sebagai Ketua Majelis dan M. Indra Prasetyo, S.H., CN., serta Jemain, S.H., M.H. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 14 November 2024 dengan dihadiri oleh Nur Fadilah Sari, S.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,
TTD

Ketua Majelis,
TTD

M. Indra Prasetyo, S.H., CN.
TTD

Teopilus Patiung, S.H., M.H.

Jemain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,
TTD

Nur Fadilah Sari, S.H.

Perincian Biaya :

Biaya Panggilan	: Rp 29.000,00
Materai	: Rp 10.000,00 +
Jumlah	: Rp 39.000,00 (Tiga puluh sembilan ribu rupiah)

Halaman 35 dari 35 Putusan Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr