



**PUTUSAN**

**Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn**

**“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**ISKANDAR SARAGIH**, Tempat/ Tgl. Lahir Padang Tualang/ 29-01-1976, Alamat Dusun KM XV Desa Bandar Tengah, Kecamatan Bandar Khalipah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara, Agama Islam, Jenis Kelamin Laki-Laki, Pekerjaan Pekerja di PT. Gotong Royong Jaya, Kewarganegaraan Indonesia, NIK 1218062901760001.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Siska Farisna, S.H., Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H., masing-masing selaku Advokat pada “Kantor Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae)”, yang beralamat kantor di Perumahan Pesanggrahan Salam Tani Blok C-44, Dusun IV Desa Salam Tani, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 29 Juli 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1434/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 24 November 2022, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

**L A W A N**

**1. PT. GOTONG ROYONG JAYA** yang beralamat kantor di Jl. Hindu No. 33 Medan dan beralamat tempat usaha di Mendaris A Desa Laut Tador, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh Fauzi Hasballah selaku Direktur Utama memberikan kuasa kepada Satria Braja Hariandja, S.H., M.H., Dr. Ronald Hasudungan Sianturi, S.H., M.H., Kristopal Simarmata,

*Halaman 1 dari 37*  
*Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn*



S.H., dan Daniel Firman Silaen, S.H., M.Kn., para Advokat/Pengacara & Konsultan Hukum dari "Law Firm HS & Partners", yang beralamat kantor di Jalan Sekip Komplek Sekip Mas No.A-12, Kel. Sei Putih Timur 1, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, tertanggal 01 Februari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 251/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 02 Februari 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

**2. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN, KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SERDANG BEDAGAI** yang beralamat di Jl. Negara KM. 57 Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh Drs. Fajar Simbolon, M.Si., selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai memberikan kuasa kepada Mahbubin Nasiri Harahap, S.KM., selaku (Kepala Bidang PHI dan Jamsos Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro) dan Rizal Adianton Siagian, S.T., selaku (Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro), secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, No.18.17/800/165/2023, tertanggal 07 Februari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 391/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 16 Februari 2023, selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat I**;

**3. BUPATI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI** yang beralamat di Jl. Negara No. 300 Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh Darma Wijaya selaku Bupati Kabupaten Serdang Bedagai memberikan kuasa kepada Abdul Hakim Sori Muda Harahap, S.H., selaku Kabag Hukum Setda. Kab. Serdang Bedagai, Mhd. Erwin, S.H., M.Hum., selaku Pengacara/Advokat Pemerintah Kab. Serdang Bedagai, Sihattua Simarmata, S.H., selaku Analis Hukum Muda pada Bagian Hukum Setda Kab. Serdang Bedagai, dan Indra Gunawan, S.Pd., M.A.P, selaku Penyuluh Hukum Muda pada Bagian Hukum Setda Kab. Serdang Bedagai, secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama



berdasarkan Surat Kuasa, No.18.2/131/1333/2023, tertanggal 07 Maret 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 508/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 08 Maret 2023, selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat II**;

**4. PENGAWASAN KETENAGAKERJAANDINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA** yang beralamat di Jl. Asrama No. 143 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh H. Baharuddin Siagian, S.H., M.Si., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memberikan kuasa kepada Mahipal, S.H., Ali Akbar Hasibuan, S.T., Parulian Sihombing, S.H., dan Rajani L. Sianturi, S.T., selaku Pengawas Ketenagakerjaan, secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, tertanggal 05 Januari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 61/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 10 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat III**;

**5. KEPALA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA** yang beralamat di Jl. Asrama No. 143 Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Dalam hal ini diwakili oleh H. Baharuddin Siagian, S.H., M.Si., selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memberikan kuasa kepada Fahril Budi, S.H., M.H., Marolop Silalahi, S.E., Drs. Risman, dan Dahlia Tampubolon, S.T., kesemua selaku Pengawas Ketenagakerjaan, secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, tertanggal 05 Januari 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 55/Perk.PHI/2023/PN.Mdn tanggal 10 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai **Turut Tergugat IV**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkaradan para saksi;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 08 Desember 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 21 Desember 2022 dalam Register Nomor: 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

- 1) Bahwa Penggugat adalah pekerja di tempat usaha Tergugat yang merupakan perusahaan perkebunan sawit dan karet sejak 07 Januari 2019.
- 2) Bahwa sejak pertama bekerja di tempat usaha Tergugat, Penggugat bekerja sebagai Pemanen Sawit, yang merupakan pekerjaan pokok dari usaha Tergugat.
- 3) Bahwa sejak pertama bekerja di tempat usaha Tergugat, dalam seminggu Penggugat bekerja selama 6 hari, yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu.
- 4) Bahwa oleh karena pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan produksi yang tidak terputus putus dan terus menerus, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan jenis pekerjaan Penggugat sejak pertama bekerja bersifat tetap.
- 5) Bahwa oleh karena pekerjaan Penggugat bersifat tetap, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 6) Bahwa oleh karena itu mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada 07 Januari 2019.
- 7) Bahwa upah Penggugat ditahun 2021 adalah sebesar Rp.3.077.125,-.
- 8) Bahwa ditahun 2021, sebagaimana amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan, Turut Tergugat-II diminta oleh Menteri Tenaga Kerja untuk menegakkan hukum tentang pelanggaran aturan tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan selain hal-hal lainnya yang juga diminta oleh Menteri Tenaga Kerja.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 9) Bahwa Turut Tergugat-I, pun secara otomatis bertanggung jawab mensosialisasi surat edaran menteri tersebut sebab langsung ditujukan kepada atasannya yaitu Turut Tergugat-II.
- 10) Bahwa Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV yang berwenang dan bertugas melakukan pengawasan terkait pelanggaran aturan ketenagakerjaan, pun wajib untuk menegur Tergugat atas perbuatannya yang tidak melaksanakan kewajibannya terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021.
- 11) Bahwa oleh karena itu kiranya sangatlah patut Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV dijadikan pihak dalam perkara ini, untuk setidaknya mengetahui fakta terkait pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan di perusahaan Tergugat, yang diharapkan selanjutnya Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV dapat melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya masing-masing atas fakta pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan tahun 2021 di perusahaan Tergugat.
- 12) Bahwa pada tahun 2021, THR Keagamaan dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp.500.000,-, dimana ditahun 2021 upah Penggugat adalah Rp.3.077.125,- perbulannya, yang oleh karena nya terdapat kekurangan pembayaran THR Keagamaan sebesar Rp.2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).
- 13) Bahwa oleh karena itu, jelas Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat kurang dari yang seharusnya dibayarkan sesuai amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan.
- 14) Bahwa berdasarkan hal tersebut mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar.
- 15) Bahwa kekurangan THR Keagamaan tahun 2021 Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp.2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).
- 16) Bahwa oleh karena itu Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 yang belum dibayar oleh Tergugat

Halaman 5 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah sebesar Rp.2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).

**17)** Bahwa oleh karena Tergugat bersalah yang disebabkan karena membayar THR Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar, maka mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat membayar kekurangan THR Penggugat ditahun 2021 kepada Penggugat sebesar Rp.2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).

**18)** Bahwa terkait dengan kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini, Penggugat melalui Federasi tempat serikat pekerjaanya bergabung telah membuat pengaduan ke Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan Tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara yang didirikan berdasarkan amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan.

**19)** Bahwa dengan dilaporkannya masalah THR yang kurang bayar tersebut kepada Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan Tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara, maka seharusnya sebagai pemerintah dibidang ketenagakerjaan, Turut Tergugat-IV dapat melaksanakan penegakan aturan hukum terkait dengan pembayaran THR sebagaimana amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan.

**20)** Bahwa ternyata terkait dengan pelaporan tersebut, prosesnya hanya dilakukan dengan hasil akhir adalah mediasi yang menerbitkan Anjuran bagi Penggugat dan Tergugat.

**21)** Bahwa selain itu, tidak ada hal lain yang terlihat dilakukan oleh Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV, terkait penegakan aturan hukum atas pelanggaran aturan mengenai pembayaran THR ini.

**22)** Bahwa seharusnya tidak hanya mediasi yang menjadi hasil akhir dari pelaporan Penggugat, sebab masih ada hal lain yang dapat dilakukan sebagaimana amanat dari pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang dalam hal ini pemberian sanksi terhadap Tergugat serta pembayaran denda oleh Tergugat kepada Penggugat yang prosesnya dilakukan oleh Turut Tergugat-III.

Halaman 6 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

#### 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

**23)** Bahwa kiranya gugatan ini akan mampu menjadi informasi bagi Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV terkait dengan perbuatan Tergugat dalam hal pembayaran THR kepada Penggugat, untuk selanjutnya dapat menegakkan hukum dibidang THR kepada Tergugat.

**24)** Bahwa agar Tergugat segera membayar hak Penggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).

## P E T I T U M

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan seluruh uraian diatas Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia membuat putusan atas gugatan ini dengan amar putusan sebagai berikut:

- 1) Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan jenis pekerjaan Penggugat sejak pertama bekerja bersifat tetap.
- 3) Menyatakan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada 07 Januari 2019.
- 4) Menyatakan Tergugat bersalah karena membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 dengan kurang bayar.
- 5) Menyatakan kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2021 yang belum dibayar oleh Tergugat adalah sebesar Rp.2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).
- 6) Memerintahkan Tergugat membayar kekurangan THR Penggugat ditahun 2021 kepada Penggugat sebesar Rp.2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).
- 7) Menetapkan uang paksa (dwangsom) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah).

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Siska Farisna, S.H., Boyle Ferdinandus Sirait, S.H., dan Dedy Cahyadi Ginting, S.H., M.H., sedangkan Tergugat diwakili

Halaman 7 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Kuasa Hukumnya Satria Braja Hariandja, S.H., M.H., Dr. Ronald Hasudungan Sianturi, S.H., M.H., Kristopal Simarmata, S.H., dan Daniel Firman Silaen, S.H., M.Kn., dan Turut Tergugat I diwakili oleh Kuasa Hukumnya Mahbubin Nasiri Harahap, S.KM., dan Rizal Adianton Siagian, S.T., dan Turut Tergugat II diwakili oleh Kuasa Hukumnya Abdul Hakim Sori Muda Harahap, S.H., Mhd. Erwin, S.H., M.Hum., Sihattua Simarmata, S.H., dan Indra Gunawan, S.Pd., M.A.P, dan Turut Tergugat III diwakili oleh Kuasa Hukumnya Mahipal, S.H., Ali Akbar Hasibuan, S.T., Parulian Sihombing, S.H., dan Rajani L. Sianturi, S.T., dan Turut Tergugat IV diwakili oleh Kuasa Hukumnya Fahril Budi, S.H., M.H., Marolop Silalahi, S.E., Drs. Risman, dan Dahlia Tampubolon, S.T.;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 16 Februari 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

## A. DALAM EKSEPSI

### 1. Gugatan Penggugat Errorr In Persona

- Bahwa mengacu kepada ketentuan Pasal 57 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (disingkat dengan UUPPHI) yang berbunyi “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”;

- Bahwa oleh karena Penggugat menyatakan gugatan ini adalah gugatan perselisihan hak maka sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 2 UUPPHI, adalah “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;

Maka seharusnya gugatan ini hanya ditujukan kepada pengusaha saja selaku pemberi kerja kepada Penggugat. Namun pada kenyataannya Penggugat mengajukan gugatan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, Bupati Kabupaten Serdang Bedagai, Pengawasan





Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara.

- Bahwa oleh karena erorr in persona nya perkara yang diajukan oleh Penggugat ini maka sudah selayaknya Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat.

2. Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Cermat.

- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 UUPPHI yang berbunyi "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini";

- Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UUPPHI yang berbunyi "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusa-haan, atau perjanjian kerja bersama";

Maka seharusnya Penggugat hanya menggugat Tergugat saja namun pada kenyataanya Penggugat mengugat Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, Bupati Kabupaten Serdang Bedagai, Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara tetapi Pengugat tidak menjabarkan untuk apa Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai, Bupati Kabupaten Serdang Bedagai, Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara tersebut ikut digugat oleh Penggugat. Untuk itu gugatan pun menjadi Kabur karena ketidakcermatan dari Pengugat itu sendiri;

- Bahwa oleh karena gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Cermat maka sudah selayaknya Majelis Hakim untuk menerima eksepsi yang diajukan oleh Tergugat.

3. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dalil-dalil dikemukakan oleh Penggugat kecuali Terhadap dalil-dalil yang diakui secara tegas oleh Tergugat;



2. Bahwa untuk menjelaskan dan mendudukkan permasalahan yang sebenarnya, dengan ini Tergugat uraikan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

- a. Bahwa Penggugat berstatus bukan Pekerja/Pegawai tetap melainkan hanya berstatus Buruh Harian Lepas (BHL) dengan sifat pekerjaan borongan dan dibutuhkan apabila Tergugat kekurangan tenaga kerja tambahan dan akan berakhir bila pekerjaan borongan sudah selesai dilaksanakan. Hal ini berdasarkan Surat Permohonan Kerja tertanggal 01 Mei 2020 yang mana Surat Permohonan Kerja tersebut berkedudukan sebagai Perjanjian bagi Tergugat dan Penggugat;
- b. Bahwa dalam Surat Permohonan Kerja tersebut Penggugat bekerja sebagai Anemer Borongan Pemanen Kelapa Sawit Tergugat;
- c. Bahwa dalam Surat Permohonan Kerja tersebut pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat borongan bukan tetap;
- d. Bahwa Penggugat sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) yang bertugas untuk memanen sawit yang pekerjaannya bersifat borongan dan memperoleh imbalan sebesar 250,-/Kg dalam bentuk harian yang dibayarkan langsung kepada Penggugat ataupun melalui mandor kebun yang mengajak BHL tersebut menjadi BHL;
- e. Bahwa Penggugat hanya menunggu panggilan dari Tergugat dan bila dibutuhkan oleh Tergugat barulah Penggugat bekerja sehingga Penggugat tidak terus menerus bekerja pada Perusahaan Tergugat;
- f. Bahwa mengenai THR keagamaan yang diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada Halaman 2 (dua) poin ke 12 (dua belas) adalah merupakan uang santunan (terimakasih) Tergugat terhadap Penggugat;

**PERMOHONAN (PETITUM)**

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dengan segala kerendahan hati, memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa perkara ini, untuk memeriksa, mengadili Perkara Nomor: 356/Pdt.sus.PHI/2022/PN.Mdn dan memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

**MENGADILI:**

Halaman 10 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Dalam Eksepsi

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat Errorr In Persona dan atau Kabur;
3. Menyatakan gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima Untuk Seluruhnya (Niet ontvankelijk veerklard).

DALAM POKOK PERKARA

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

atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Turut Tergugat I memberikan jawaban pada persidangan tanggal 07 Februari 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

1. Bahwa Turut Tergugat I menyatakan membantah dan atau menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat, dimana Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai sudah melakukan pemberitahuan pelaksanaan pembayaran THR kepada perusahaan yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai;
2. Bahwa tidaklah relevan Turut Tergugat I dilibatkan sebagai pihak dalam Gugatan Penggugat, dimana perselisihan penggugat dan tergugat dimediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara;
3. Bahwa didalam gugatan juga tidak jelas apa yang sebenarnya yang dituntut Penggugat kepada Turut Tergugat I dikarenakan tidak satu point pun meminta Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara untuk menjatuhkan satu kewajiban dan/atau hukuman yang harus dilaksanakan oleh Turut Tergugat I.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Turut Tergugat II memberikan jawaban pada persidangan tanggal 09 Maret 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

1. Bahwa Turut Tergugat II menyatakan membantah dan atau menolak dengan tegas dalil dalil Penggugat, khususnya yang ditujukan kepada Turut Tergugat II;
2. Bahwa Penggugat menempatkan Turut Tergugat II sebagai pihak dalam Gugatan dengan alasan agar Turut Tergugat II mengetahui Tindakan yang



dilakukan Tergugat, hal ini seharusnya dilakukan Penggugat sebelum Penggugat mengajukan Gugatan;

3. Bahwa Turut Tergugat II mengemukakan demikian, dikarenakan dengan memberitahukan persoalan Tergugat kepada Turut Tergugat II sebelum proses hukum berjalan, Turut Tergugat II dimungkinkan dapat berupaya untuk mengingatkan Tergugat, terlebih bila Tergugat melakukan tindakan yang menyimpang dari kebijakan yang telah ditetapkan Turut Tergugat II;

4. Bahwa dengan menempatkan Turut Tergugat II sebagai pihak dalam Gugatan Penggugat, hal ini pada dasarnya membuat Gugatan Penggugat kabur dan/atau tidak fokus, dikarenakan tidak satu point pun meminta Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara *a quo* untuk menjatuhkan satu kewajiban dan/atau hukuman yang harus dilaksanakan oleh Turut Tergugat II.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Turut Tergugat III memberikan jawaban pada persidangan tanggal Februari 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI**

1. Bahwa penggugat keliru dalam menentukan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menjadi Turut Tergugat III dalam perkara No. 356/Pdt.Sus.PHI/2022/PN. Mdn. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa “Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.” sedangkan Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan untuk mengawasi dan menegakkan peraturan-perundangan di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya apabila yang dimaksud adalah bidang yang menangani pengawasan ketenagakerjaan maka dapat kami sampaikan bahwa bidang yang menangani pengawasan peraturan perundang-undangan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, gugatan yang mengikut sertakan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai Turut Tergugat III merupakan error in persona karena yang dijadikan turut tergugat bukanlah personal atau lembaga melainkan kegiatan pekerjaan.



2. Gugatan penggugat pada point (2) sampai dengan point (6) adalah Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Waktu Tidak Tertentu dianggap Prematur.

Gugatan penggugat dalam perkara No. 356/Pdt.Sus.PHI/2022/PN-Mdn pada point (2) sampai dengan point (6) dapat diketahui bahwa gugatan penggugat adalah perjanjian kerja antara penggugat dan tergugat agar berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu masih Prematur karena tidak ada anjuran atau penetapan sebagai obyek yang digugat.

Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dinyatakan bahwa “ Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat” Selanjutnya, disampaikan bahwa kekurangan upah haruslah terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan dan dituangkan dalam penetapan kekurangan upah.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu dalam gugatan tidak sesuai dengan aturan perundangan.

Berdasarkan pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus terlebih dahulu ditindak lanjuti dengan pemeriksaan khusus oleh pengawasan ketenagakerjaan. Apabila terdapat temuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan baik jenis pekerjaan, waktu kerja maupun masa perjanjian kerja waktu tertentu maka pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan Nota Pemeriksaan Khusus yang isinya khusus tentang perjanjian kerja, dan apabila tenaga kerja ingin mendaftarkan dan meleges nota pemeriksaan khusus tersebut ke pengadilan maka wajib menyurati terlebih dahulu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sampai hari ini pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak pernah mengeluarkan nota pemeriksaan khusus terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atas nama Senen. Dimana, pemeriksaan khusus dapat dilakukan apabila ada permintaan atau pengaduan dari penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Belum pernah ada permintaan dari penggugat atas nama Senen terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa pengaduan Tunjangan Hari Raya Keagamaan telah dilaporkan ke Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara dan telah ditangani dengan baik.

Telah dilakukan pemeriksaan terhadap PT. Gotong Royong Jaya terkait laporan pengaduan No. 56/BPP.F-SPMS/THR/GR/V/2021 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan sehingga diketahui bahwa permasalahan dalam pengaduan adalah jumlah dan besaran THR yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan. Dari hasil pemeriksaan diperoleh bukti pembayaran THR Tahun 2021 dimana pihak manajemen PT. Gotong Royong Jaya membayar THR tahun 2021 dengan sistem cicilan dengan rincian cicilan pertama dibayarkan pada tanggal 28 April 2021 (dua minggu sebelum lebaran) dan cicilan kedua dibayarkan pada tanggal 03 Juni 2021 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Gotong Royong Jaya bukan tidak membayar THR tahun 2021 dan juga tidak dapat dikategorikan terlambat dalam membayar THR tahun 2021.

Berdasarkan pasal 79 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan Jo. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan bahwa yang dapat diberikan sanksi administrasi adalah perusahaan yang tidak membayar THR atau belum membayar THR paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Maka THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam perselisihan yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pasal 1 dan pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan." Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi oleh mediator dan anjuran tertulis dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

Hal ini juga telah disampaikan secara tertulis melalui surat No. 561/1203-7/DTK/IX/2022 tanggal 06 September 2022 perihal Informasi Pemberian Sanksi. Oleh Karena itu, penggugat seharusnya lebih aktif dan lebih teliti

Halaman 14 dari 37

Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

#### 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)



membaca peraturan perundangan sehingga tidak memaksa Pengawas Ketenagakerjaan atau Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bekerja diluar peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian dan dasar hukum yang Turut Tergugat III sampaikan dalam Eksepsi dan jawaban ini mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan :

1. Menerima dalil Turut Tergugat III untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Penggugat.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Turut Tergugat IV memberikan jawaban pada persidangan tanggal Februari 2023 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI**

Gugatan penggugat pada point (2) sampai dengan point (6) yang merupakan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Waktu Tidak Tertentu dianggap Prematur

Gugatan penggugat dalam perkara No. 356/Pdt.Sus.PHI/2022/PN-Mdn pada point (2) sampai dengan point (6) yang merupakan perjanjian kerja antara penggugat dan tergugat agar berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu masih Prematur karena tidak ada anjuran atau penetapan dalam bentuk Nota pemeriksaan sebagai obyek yang digugat.

Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dinyatakan bahwa “ Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat” Mediasi hubungan industrial adalah suatu proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan SP/SB dalam suatu perusahaan yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sedangkan pengawas ketenagakerjaan dapat membuat Nota Pemeriksaan khusus tentang perjanjian kerja apabila sudah dilakukan pemeriksaan khusus berdasarkan pengaduan.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus terlebih dahulu ditindak lanjuti dengan pemeriksaan khusus oleh pengawas ketenagakerjaan. Apabila terdapat temuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berhubungan dengan perjanjian kerja baik jenis pekerjaan, waktu kerja maupun masa perjanjian kerja waktu tertentu maka pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan Nota Pemeriksaan Khusus yang isinya khusus tentang perjanjian kerja, dan apabila tenaga kerja ingin mendaftarkan dan meleges nota pemeriksaan khusus tersebut ke pengadilan maka wajib menyurati terlebih dahulu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sampai hari ini pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak pernah mengeluarkan nota pemeriksaan khusus terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atas nama Senen. Dimana, pemeriksaan khusus dapat dilakukan apabila ada permintaan atau pengaduan dari penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Belum pernah ada permintaan dari penggugat atas nama Senen terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Gugatan penggugat tidak berdasar dan tidak sesuai dengan peraturan perundangan.

Dengan tidak adanya anjuran yang berisi tentang perubahan perjanjian kerja antar penggugat dengan tergugat ataupun nota pemeriksaan khusus yang dikeluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan sebagai penetapan perubahan hubungan kerja, maka dapatlah disimpulkan bahwa gugatan penggugat pada point 2 sampai dengan point 6 tidak berdasar dan tidak sesuai peraturan perundangan. Karena didalam menerbitkan suatu anjuran atau nota pemeriksaan khusus harus dicari terlebih dahulu kebenaran dan fakta-fakta/data-data yang ada serta membandingkan dengan peraturan perundangan.

2. Bahwa pengaduan Tunjangan Hari Raya Keagamaan telah dilaporkan ke Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara dan telah ditangani dengan baik.

Telah dilakukan pemeriksaan terhadap PT. Gotong Royong Jaya terkait laporan pengaduan No.56/BPP.F-SPMS/THR/GR/V/2021 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan sehingga diketahui bahwa permasalahan dalam pengaduan adalah jumlah dan besaran THR yang tidak sesuai

Halaman 16 dari 37

Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

### 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)

Halaman 16



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan peraturan perundangan. Dari hasil pemeriksaan diperoleh bukti pembayaran THR Tahun 2021 dimana pihak manajemen PT. Gotong Royong Jaya membayar THR tahun 2021 dengan sistem cicilan dengan rincian cicilan pertama dibayarkan pada tanggal 28 April 2021 (dua minggu sebelum lebaran) dan cicilan kedua dibayarkan pada tanggal 03 Juni 2021 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Gotong Royong Jaya bukan tidak membayar THR tahun 2021 dan juga tidak dapat dikategorikan terlambat dalam membayar THR tahun 2021.

Berdasarkan pasal 79 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan Jo. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan bahwa yang dapat diberikan sanksi administrasi adalah perusahaan yang tidak membayar THR atau belum membayar THR paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Maka THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam perselisihan yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pasal 1 dan pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan." Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi oleh mediator dan anjuran tertulis dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

Hal ini juga telah disampaikan secara tertulis melalui surat No. 561/1203-7/DTK/IX/2022 tanggal 06 September 2022 perihal Informasi Pemberian Sanksi. Oleh Karena itu, penggugat seharusnya lebih aktif dan lebih teliti membaca peraturan perundangan sehingga tidak memaksa Pengawas Ketenagakerjaan atau Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bekerja diluar ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian dan dasar hukum yang Turut Tergugat IV sampaikan dalam Eksepsi dan jawaban ini mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara ini dapat memberikan putusan :

Halaman 17 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



1. Menerima eksepsi dan dalil Turut Tergugat IV untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Penggugat.

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap Jawaban Para Tergugat tersebut diatas, Penggugat tidak mengajukan Replik dan secara lisan menyatakan tetap pada gugatannya, kemudian pihak Para Tergugat juga tidak mengajukan Duplik dan secara lisan juga menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 16 Maret 2023, Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-3 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-1, sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Tanda Terima Surat Badan Pekerja Pusat Federasi Serikat Pekerja Multi Sektor (BPP.F-SPMS), tertanggal 10 Mei 2021, dengan Nomor Surat 56/BPP.F-SPMS/THR/GR/V/2021, Perihal Laporan Pengaduan Terkait dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021, yang diduga tidak dibayar sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Dinas Tenaga Kerja, Nomor : 152/1.098-6/DTK/VI/2021, Perihal Panggilan Klarifikasi, tertanggal 06 Juli 2021, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Nomor : 152/471-6/DTK/IV/2022, Perihal Anjuran, tertanggal 19 April 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

**1. Saksi Rudianto.**

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena sama-sama bekerja di PT. Gotong Royong Jaya sejak tahun 2018;
- Bahwa saksi bekerja sebagai pemanen kelapa sawit;
- Bahwa saksi bekerja dari hari Senin sampai hari Sabtu;
- Bahwa saksi dan Penggugat masuk bekerja sebagai Buruh Harian Lepas (BHL)/Borongan;
- Bahwa sistem honorarium Penggugat dibayarkan secara harian dan disesuaikan dengan jumlah berat tandan buah segar (TBS) yang berhasil dipanen oleh saksi;





**2. Saksi Irwandi Susandi.**

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat, karena sama-sama bekerja di PT. Gotong Royong Jaya sejak tahun 2018;
- Bahwa saksi bekerja sebagai pemanen kelapa sawit;
- Bahwa saksi bekerja dari hari Senin sampai hari Sabtu;
- Bahwa saksi dan Penggugat masuk bekerja sebagai Buruh Harian Lepas (BHL)/Borongan;
- Bahwa sistem honorarium Penggugat dibayarkan secara harian dan disesuaikan dengan jumlah berat tandan buah segar (TBS) yang berhasil dipanen oleh saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 30 Maret 2023 Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Keterangan Permohonan Kerja an. Penggugat (Iskandar Saragih), tertanggal 1 Mei 2020 dengan PT. Gotong Royong Jaya Perkebunan Mandaris A, selanjutnya diberi tanda bukti T - 1;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 30 Maret 2023 Turut Tergugat III telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T.III-1 sampai dengan T.III-8 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok sebagai berikut :

1. Fotocopy Peraturan Menteri Keterangan RI, Nomor 33 Tahun 2016, tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 1;
2. Fotocopy Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 2;
3. Fotocopy Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 3;
4. Fotocopy Surat Perintah Tugas, No.094/716-7/DTK/V/2021, tanggal 17 Mei 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 4;
5. Fotocopy Surat PT. Gotong Jaya, No.744/Pers-14/Mds/X/2021, tanggal 21 Oktober 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 5;
6. Fotocopy Anjuran, No.152/471-6/DTK/IV/2022, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 6;



7. Fotocopy Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja, No.565/1161-7/DTK/VIII/2022, tanggal 26 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 7;

8. Fotocopy Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja, No.561/1203-7/DTK/IX/2022, tanggal 6 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T.III - 8;

Menimbang, bahwa pihak Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, dan Turut Tergugat IV tidak ada mengajukan bukti-bukti surat dalam persidangan;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat, Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV tidak ada mengajukan saksi-saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 25 Mei 2023, sedangkan pihak Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, dan Turut Tergugat IV tidak ada mengajukan Kesimpulan/Konklusi dalam persidangan;

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;

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

#### **DALAM EKSEPSI ;**

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV di dalam jawabannya sekaligus mengajukan eksepsinya yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat Keliru (error in persona);

Tergugat, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV dalam eksepsinya menyatakan, bahwa Penggugat keliru dalam menentukan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menjadi Turut Tergugat III. Selanjutnya apabila yang dimaksud adalah bidang yang menangani pengawasan ketenagakerjaan maka dapat kami sampaikan bahwa bidang yang menangani pengawasan peraturan perundang-undangan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah Bidang Perlindungan Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, gugatan yang mengikut sertakan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai Turut Tergugat III merupakan error in persona;

Halaman 20 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV tersebut, maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Peraturan Presiden Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan, menyebutkan : Pasal 1 Ayat (1) "Pengawas Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan Pasal 1 Ayat (5) "Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan-perundangan";

Menimbang bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan pada pokoknya Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Turut Tergugat III in casu Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagai pegawai yang mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dijadikan Turut Tergugat dalam perkara aquo, sehingga eksepsi Turut Tergugat III yang menyatakan gugatan Penggugat keliru (error in persona), tidak cukup beralasan menurut hukum haruslah **ditolak**;

## 2. Gugatan Penggugat Prematur

Tergugat, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV dalam eksepsinya menyatakan, bahwa gugatan Penggugat pada point (2) sampai dengan point (6) adalah Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Waktu Tidak Tertentu dianggap Prematur. Gugatan Penggugat tentang Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat agar berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) masih Prematur karena tidak ada anjuran atau penetapan sebagai obyek yang digugat dan kekurangan upah haruslah terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh pengawas ketenagakerjaan serta dituangkan dalam penetapan kekurangan upah oleh pengawas ketenagakerjaan. Sampai hari ini tidak ada penetapan kekurangan upah atas nama Penggugat.



Maka, dapat disimpulkan bahwa gugatan Penggugat baik perubahan perjanjian kerja maupun kekurangan upah masih prematur;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, menyebutkan: "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat";

Menimbang bahwa dalam gugatan perkara aquo telah dilampiri risalah/anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor : 152/171-6/DTK/IV/2022 tanggal 19 April 2022 ;

Menimbang bahwa Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Waktu Tidak Tertentu dan Kekurangan upah dalam perkara aquo akan dipertimbangkan dalam pokok perkaranya berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi yang menyatakan gugatan Penggugat Prematur, tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga eksepsi Tergugat, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV tersebut **ditolak** ;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi-eksepsi Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV tersebut tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga **eksepsi Tergugat, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV dinyatakan ditolak untuk seluruhnya** ;

**DALAM POKOK PERKARA ;**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat dalam pokok perkaranya pada pokoknya adalah;

- Bahwa Penggugat adalah pekerja di tempat usaha Tergugat yang merupakan perusahaan perkebunan sawit dan karet sejak 07 Januari 2019.
- Bahwa sejak pertama bekerja di tempat usaha Tergugat, Penggugat bekerja sebagai Pemanen Sawit, yang merupakan pekerjaan pokok dari usaha Tergugat.
- Bahwa sejak pertama bekerja di tempat usaha Tergugat, dalam seminggu Penggugat bekerja selama 6 hari, yaitu dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu.



- Bahwa oleh karena pekerjaan Penggugat adalah pekerjaan produksi yang tidak terputus putus dan terus menerus, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan jenis pekerjaan Penggugat sejak pertama bekerja bersifat tetap.
- Bahwa oleh karena pekerjaan Penggugat bersifat tetap, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- Bahwa oleh karena itu mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak Penggugat bekerja dengan Tergugat pada 04 Februari 2019.
- Bahwa upah Penggugat ditahun 2021 adalah sebesar Rp.3.077.125,-.
- Bahwa ditahun 2021, sebagaimana amanat dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK.04/IV/2021 tertanggal 12 April 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/ Buruh Di Perusahaan, Turut Tergugat-II diminta oleh Menteri Tenaga Kerja untuk menegakkan hukum tentang pelanggaran aturan tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan selain hal-hal lainnya yang juga diminta oleh Menteri Tenaga Kerja.
- Bahwa Turut Tergugat-I, pun secara otomatis bertanggung jawab mensosialisasi surat edaran menteri tersebut sebab langsung ditujukan kepada atasannya yaitu Turut Tergugat-II.
- Bahwa Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV yang berwenang dan bertugas melakukan pengawasan terkait pelanggaran aturan ketenagakerjaan, pun wajib untuk menegur Tergugat atas perbuatannya yang tidak melaksanakan kewajibannya terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021.
- Bahwa oleh karena itu kiranya sangatlah patut Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV dijadikan pihak dalam perkara ini, untuk setidaknya mengetahui fakta terkait pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan di perusahaan Tergugat, yang diharapkan selanjutnya Turut Tergugat-I, Turut Tergugat-II, Turut Tergugat-III dan Turut Tergugat-IV dapat melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya masing-masing atas fakta pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan tahun 2021 di perusahaan Tergugat.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada tahun 2021, THR Keagamaan dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp.500.000,-, dimana ditahun 2021 upah Penggugat adalah Rp.3.077.125,- perbulannya, yang oleh karena nya terdapat kekurangan pembayaran THR Keagamaan sebesar Rp.2.577.125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa untuk menjelaskan dan mendudukkan permasalahan yang sebenarnya, dengan ini Tergugat uraikan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat berstatus bukan Pekerja/Pegawai tetap melainkan hanya berstatus Buruh Harian Lepas (BHL) dengan sifat pekerjaan borongan dan dibutuhkan apabila Tergugat kekurangan tenaga kerja tambahan dan akan berakhir bila pekerjaan borongan sudah selesai dilaksanakan. Hal ini berdasarkan Surat Permohonan Kerja tertanggal 01 Mei 2020 yang mana Surat Permohonan Kerja tersebut berkedudukan sebagai Perjanjian bagi Tergugat dan Penggugat;
- Bahwa dalam Surat Permohonan Kerja tersebut Penggugat bekerja sebagai Anemer Borongan Pemanen Kelapa Sawit Tergugat;
- Bahwa dalam Surat Permohonan Kerja tersebut pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat borongan bukan tetap;
- Bahwa Penggugat sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) yang bertugas untuk memanen sawit yang pekerjaannya bersifat borongan dan memperoleh imbalan sebesar 250,-/Kg dalam bentuk harian yang dibayarkan langsung kepada Penggugat ataupun melalui mandor kebun yang mengajak BHL tersebut menjadi BHL;
- Bahwa Penggugat hanya menunggu panggilan dari Tergugat dan bila dibutuhkan oleh Tergugat barulah Penggugat bekerja sehingga Penggugat tidak terus menerus bekerja pada Perusahaan Tergugat;
- Bahwa mengenai THR keagamaan yang diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada Halaman 2 (dua) poin ke 12 (dua belas) adalah merupakan uang santunan (terimakasih) Tergugat terhadap Penggugat;

Halaman 24 dari 37

Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

#### 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)



Menimbang, bahwa bantahan Turut Tergugat I (I.c Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai) atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa tidaklah relevan Turut Tergugat I dilibatkan sebagai pihak dalam Gugatan Penggugat, dimana perselisihan Penggugat dan Tergugat sudah di mediasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;
- Bahwa Penggugat menempatkan Turut Tergugat I sebagai pihak dalam Gugatan dengan alasan agar Turut Tergugat I mengetahui tindakan yang dilakukan Tergugat, hal ini seharusnya dilakukan Penggugat sebelum Penggugat mengajukan Gugatan. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Sergai dapat membantu pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;

Menimbang, bahwa bantahan Turut Tergugat II atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat menempatkan Turut Tergugat II sebagai pihak dalam Gugatan dengan alasan agar Turut Tergugat II mengetahui Tindakan yang dilakukan Tergugat, hal ini seharusnya dilakukan Penggugat sebelum Penggugat mengajukan Gugatan;
- Bahwa Turut Tergugat II mengemukakan demikian, dikarenakan dengan memberitahukan persoalan Tergugat kepada Turut Tergugat II sebelum proses hukum berjalan, Turut Tergugat II dimungkinkan dapat berupaya untuk mengingatkan Tergugat, terlebih bila Tergugat melakukan tindakan yang menyimpang dari kebijakan yang telah ditetapkan Turut Tergugat II;

Menimbang, bahwa bantahan Turut Tergugat III atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Waktu Tidak Tertentu dalam gugatan tidak sesuai dengan aturan perundangan.

Berdasarkan pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus terlebih dahulu ditindak lanjuti dengan pemeriksaan khusus oleh pengawasan ketenagakerjaan. Apabila terdapat temuan yang tidak seuai dengan peraturan perundangan baik jenis pekerjaan, waktu kerja maupun



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa perjanjian kerja waktu tertentu maka pengawas ketenagakerjaan dapat mengeluarkan Nota Pemeriksaan Khusus yang isinya khusus tentang perjanjian kerja, dan apabila tenaga kerja ingin mendaftarkan dan meleges nota pemeriksaan khusus tersebut ke pengadilan maka wajib menyurati terlebih dahulu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sampai hari ini pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak pernah mengeluarkan nota pemeriksaan khusus terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atas nama Pinal. Dimana, pemeriksaan khusus dapat dilakukan apabila ada permintaan atau pengaduan dari penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Belum pernah ada permintaan dari penggugat atas nama Pinal terkait perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- Bahwa pengaduan Tunjangan Hari Raya Keagamaan telah dilaporkan ke Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara dan telah ditangani dengan baik.

Telah dilakukan pemeriksaan terhadap PT. Gotong Royong Jaya terkait laporan pengaduan No. 56/BPP.F-SPMS/THR/GR/V/2021 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan sehingga diketahui bahwa permasalahan dalam pengaduan adalah jumlah dan besaran THR yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan. Dari hasil pemeriksaan diperoleh bukti pembayaran THR Tahun 2021 dimana pihak manajemen PT. Gotong Royong Jaya membayar THR tahun 2021 dengan sistem cicilan dengan rincian cicilan pertama dibayarkan pada tanggal 28 April 2021 (dua minggu sebelum lebaran) dan cicilan kedua dibayarkan pada tanggal 03 Juni 2021 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Gotong Royong Jaya bukan tidak membayar THR tahun 2021 dan juga tidak dapat dikategorikan terlambat dalam membayar THR tahun 2021.

Berdasarkan pasal 79 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan Jo. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan bahwa yang dapat diberikan sanksi administrasi adalah perusahaan yang tidak membayar THR atau belum membayar THR paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Maka THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam perselisihan yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Halaman 26 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bantahan Turut Tergugat IV atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa pengaduan Tunjangan Hari Raya Keagamaan telah dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dan telah ditangani dengan baik.

Telah dilakukan pemeriksaan terhadap PT. Gotong Royong Jaya terkait laporan pengaduan No.56/BPP.F-SPMS/THR/GR/V/2021 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan sehingga diketahui bahwa permasalahan dalam pengaduan adalah jumlah dan besaran THR yang tidak sesuai dengan peraturan perundangan. Dari hasil pemeriksaan diperoleh bukti pembayaran THR Tahun 2021 dimana pihak manajemen PT. Gotong Royong Jaya membayar THR tahun 2021 dengan sistem cicilan dengan rincian cicilan pertama dibayarkan pada tanggal 28 April 2021 (dua minggu sebelum lebaran) dan cicilan kedua dibayarkan pada tanggal 03 Juni 2021 sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. Gotong Royong Jaya bukan tidak membayar THR tahun 2021 dan juga tidak dapat dikategorikan terlambat dalam membayar THR tahun 2021.

Berdasarkan Pasal 79 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan Jo. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan bahwa yang dapat diberikan sanksi administrasi adalah perusahaan yang tidak membayar THR atau belum membayar THR paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Maka THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam perselisihan yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Pasal 1 dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan." Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi oleh mediator dan anjuran tertulis dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

- Hal ini juga telah disampaikan secara tertulis melalui surat No.561/1203-7/DTK/IX/2022 tanggal 06 September 2022 perihal Informasi Pemberian Sanksi. Oleh karena itu, Penggugat seharusnya lebih aktif dan lebih teliti membaca peraturan perundangan sehingga

Halaman 27 dari 37

Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



tidak memaksa Pengawas Ketenagakerjaan atau Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara bekerja diluar ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menimbang, bahwa yang menjadi persoalan pokok tentang Perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah:

1. Apakah Penggugat sebagai karyawan tetap atau karyawan borongan/Buruh Harian Lepas (BHL) di perusahaan Tergugat ?
2. Apakah Penggugat berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2021 sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku ?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil - dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya tersebut pihak Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-3 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi dan pihak Tergugat dalam mempertahankan dalil - dalil sangkalannya tersebut telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T.1 dan tidak mengajukan saksi dalam perkara a quo sedangkan Turut Tergugat III mengajukan bukti surat T.T-1 sampai dengan T.T-8 dan tidak mengajukan saksi dalam perkara a quo sedangkan yang lain tidak mengajukan bukti surat maupun saksi dalam perkara a quo ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti tersebut, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan melalui perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara Nomor 152/171-6/DTK/IV/2022 tanggal 19 April 2022, dan oleh karena Penggugat masih belum menerima Anjuran dimaksud kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan (vide bukti P.3);

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,





maka penyelesaian perselisihan secara tiga pihak (mediasi) oleh pegawai mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tersebut adalah merupakan syarat utama sebelum pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dan setelah majelis hakim meneliti risalah atau anjuran yang diterbitkan oleh pegawai mediator pada Dinas Ketenagakerjaan tersebut maka dapat diketahui bahwa pihak Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha juga hadir pada saat mediasi tersebut, namun tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan adalah pekerja pada Tergugat sejak tanggal 07 Januari 2019, sebagai pemanen sawit dan Tergugat dalam jawabannya menyatakan bahwa Penggugat bukan pekerja tetap melainkan sebagai Buruh Harian Lepas (BHL) dengan sifat pekerjaan borongan, selanjutnya Majelis Hakim memperhatikan dan membaca surat anjuran Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022, tanggal 19 April 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (vide: **bukti P-3**), pada bagian keterangan pihak Perusahaan bahwa pada pokoknya Penggugat adalah benar karyawan anemer Tergugat, berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat, maka **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat adalah benar Pekerja yang bekerja pada Tergugat ;**

Menimbang bahwa Penggugat menyatakan bekerja selama 6 hari, yaitu dari hari senin sampai dengan hari sabtu, bekerja tidak terputus-putus dan terus-menerus, sedangkan Tergugat menyatakan Penggugat tidak bekerja secara terus menerus pada Tergugat, Penggugat hanya bekerja menunggu panggilan dari Tergugat dan bila dibutuhkan oleh Tergugat barulah Penggugat bekerja pada Tergugat, hal ini berdasarkan Surat Permohonan Kerja Penggugat sebagai Anemer Borongan pemanen kelapa sawit, tanggal 15 April 2020 (vide: **bukti T.1**);

Menimbang bahwa Penggugat menyatakan menerima upah ditahun 2021 adalah sebesar Rp.3.077.125,- (*tiga juta tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*), sedangkan Tergugat menyatakan pekerjaan Penggugat bersifat borongan dan memperoleh imbalan/upah dalam bentuk harian yang dibayarkan langsung kepada Penggugat melalui mandor kebun;



Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan pada tahun 2021, THR Keagamaan yang dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*), sedangkan upah Penggugat ditahun 2021 adalah sebesar Rp3.077.125,- (*tiga juta tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*) perbulannya, sehingga Penggugat menuntut agar Tergugat membayar kekurangan THR Penggugat sebesar Rp2.577.125,- (*dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*). Tergugat dalam jawabannya menyatakan THR keagamaan yang diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah merupakan uang santunan Tergugat terhadap Penggugat, selanjutnya Majelis Hakim memperhatikan dan membaca surat anjuran Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022, tanggal 19 April 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara (vide: **bukti P-3**), pada bagian keterangan pihak Perusahaan bahwa pada pokoknya menerangkan bahwa pihak Tergugat telah memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021 pada Penggugat sebagai karyawan anemer sebesar Rp500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*), berdasarkan hal tersebut **Majelis Hakim berkesimpulan bahwa benar Tergugat telah memberikan uang Tunjangan Hari Raya (THR) pada Penggugat sebesar Rp 500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*)**;

Menimbang bahwa terkait dengan kekurangan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan tersebut, Penggugat melalui Federasi Serikat Pekerja Multi Sektor, tempat serikat pekerja Penggugat bergabung, telah membuat surat pengaduan melalui suratnya No: 56/BPP.F-SPMS/THR/GR/V/2021 tanggal 10 Mei 2021 (vide: **bukti P-1**) ke Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara;

Menimbang bahwa Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan THR yang kurang bayar dapat dikategorikan dalam Perselisihan Hak yang dapat diselesaikan dengan mediasi dan selanjutnya dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sehingga Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, mengeluarkan surat nomor: 152/1.098-6/DTK/VI/2021 tanggal 6 Juli 2021, perihal Panggilan Klarifikasi pengaduan kepada Tergugat dan Penggugat (vide: **bukti P-2**);

Menimbang bahwa atas laporan pengaduan permasalahan Tunjangan Hari Raya (THR) yang kurang bayar tersebut kepada Posko Satuan Tugas Pengaduan THR Keagamaan tahun 2021 Disnaker Provinsi Sumatera Utara, maka terkait dengan pelaporan tersebut, hasil akhirnya adalah mediasi, yang



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara menerbitkan Anjuran Nomor: Nomor: 152/471-6/DTK/IV/2022, tanggal 19 April 2022, yang pada pokoknya menganjurkan agar pihak Tergugat membayarkan kekurangan uang THR (Tunjangan Hari Raya) tahun 2021 kepada Penggugat dan karyawan lainnya sebanyak 26 orang (vide: **bukti P-3**);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan tentang hukumnya, pada pokoknya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang terbitkan dan diberlakukan pada tanggal 2 November 2020 *junto* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja diterbitkan dan diberlakukan pada tanggal 2 Februari 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 5 tahun 2021, pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, berlaku ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perkara *aquo* gugatan perselisihan hubungan industrial ini diajukan/didaftarkan pada tanggal 24 Agustus 2022, sehingga dalam perkara *aquo* menggunakan PP No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja *junto* Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Pasal 56 ayat (2), menyebutkan: "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:*

- a. *Jangka waktu ; atau*
- b. *Selesainya suatu pekerjaan tertentu;*"

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut dalam hal ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan 2 (dua) bentuk, yaitu :

Halaman 31 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



1. Didasarkan Jangka waktu;
2. Didasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berbunyi :

Ayat (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".

Ayat (2), "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*";

Ayat (3), "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu"

Ayat (4). "*ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah*"

Menimbang, bahwa mengenai Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja", yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja", Pasal 10 menyebutkan:

Ayat (1): "PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran";

Ayat (2): "PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian".

Ayat (3): Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan";



Ayat (4): 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”;

Pasal 11 Ayat (1): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dalam Pasal 10 ayat (1) membuat perjanjian kerja harian secara tertulis dengan pekerja/buruh;

Menimbang bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara Penggugat dengan Tergugat, yang menerangkan bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh harian, sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 10 Ayat (1) dan (2) dan Pasal 11 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Penggugat bekerja dibawah 21 (dua puluh satu hari) setiap bulannya, sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 10 ayat (3) dan ayat (4), Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim **menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap terhitung sejak tanggal 12 Desember 2018;**

Menimbang, bahwa tentang **pokok permasalahan yang kedua**, Apa tuntutan Penggugat atas kekurangan uang THR tahun 2021 dapat dikabulkan?

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, sehingga Tergugat dihukum untuk membayar kekurangan uang Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021;

Menimbang bahwa Penggugat menyatakan menerima upah ditahun 2021 adalah sebesar Rp3.077.125,- (*tiga juta tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah*), namun Penggugat tidak dapat membuktikan tentang upah





tersebut, selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan Upah Minimum Kabupaten Serdang Bedagai tahun 2021 adalah sebesar Rp.2.869.291,-, (*dua juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah*), sehingga Majelis Hakim menyatakan upah Penggugat dalam perkara *aquo* adalah sebagaimana UMK Kabupaten Serdang bedagai Tahun 2021, sebesar Rp.2.869.291,-, (*dua juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah*);

Menimbang berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Upah Penggugat, Rp 2.869.291,00
- Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021,  
yang sudah diterima Penggugat Rp 500.000,00
- Kekurangan THR Penggugat, Rp 2.369.291,00  
(*Dua juta tiga ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah*);

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 7** (tujuh) gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) atas sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat, sejak putusan berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*), dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim Putusan Perkara *aquo* merupakan tuntutan pembayaran sejumlah uang, sehingga berdasarkan Pasal 606a Rv, 611 Rv *junto* Pasal 1234 KUHPdt *junto* yurisprudensi Mahkamah Agung No. 307K/Sip/1976 *junto* yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973, bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, maka permohonan tersebut tidak dapat diterima atau **ditolak**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati dan mempertimbangkan alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagai mana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain ternyata bersesuaian maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat haruslah **dikabulkan sebagian, maka gugatan selain dan selebihnya harus ditolak** ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan oleh karena gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak dalam perkara ini tidak dikenakan biaya, sehingga biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Mengingat dan memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta SEMA Nomor 5 tahun 2021 dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat, Turut Tergugat III dan Turut Tergugat IV untuk seluruhnya;

### Dalam pokok perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap terhitung sejak tanggal 07 Januari 2019 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas kekurangan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021, dengan perhitungan sebagai berikut:
  - Upah Penggugat, Rp.2.869.291,00
  - Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2021, yang sudah diterima Penggugat Rp. 500.000,00
  - Kekurangan THR Penggugat, Rp.2.369.291,00  
(Dua juta tiga ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sembilan puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara, sejumlah Rp.420.000 .- (terbilang : “empat ratus dua puluh ribu rupiah);

Halaman 35 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

#### 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

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin, tanggal 12 Juni 2023 oleh kami, **Martua Sagala, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Nurmansyah, S.H., M.H.**, dan **Budiyono, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn tanggal 21 Desember 2022, putusan tersebut pada hari ini **Kamis, tanggal 22 Juni 2023**, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketuadengan dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Artanta Sihombing, S.H.**, selaku Panitera Pengganti, dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat, Kuasa Tergugat, dan tanpa dihadiri oleh Kuasa Turut Tergugat I, Kuasa Turut Tergugat II, Kuasa Turut Tergugat III, dan Kuasa Turut Tergugat IV;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**Nurmansyah, S.H., M.H.**,

**Martua Sagala, S.H., M.H.**,

**Budiyono, S.H., M.H.**,

Panitera Pengganti,

**Artanta Sihombing, S.H.**,

## Perincian biaya :

	1.	Biaya	Panggilan	Sidang
		Rp.400.000,00		
	2.	Materai	Rp. 10.000,00	
	3.	Redaksi	<u>Rp. 10.000,00</u> +	
Jumlah		Rp.420.000,00		
Terbilang : (empat ratus dua puluh ribu rupiah).				

Halaman 36 dari 37  
Putusan Nomor 356/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

**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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)