



PUTUSAN

Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

AGUSTINA BINTI SIDIK, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun/Desa Sugih Waras, Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyu Asin;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Zulfatah, S.H., dan Kawan-kawan adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Musi Banyu Asin beralamat di Jalan Lingkar Randik RT34 RW02 Lk.III Kelurahan Balai Agung, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Banyu Asin berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Mei 2021, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan,

PT PP LONDON SUMATRA INDONESIA TBK (LONSUM), perseroan berkedudukan di Jalan Veteran No 335/76, Kelurahan Kuto Batu, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang yang diwakili oleh Eddy Hariyanto dan Joe fly J. Bahroeny selaku Wakil Presiden Direktur II dan Direktur PT PP London Sumatra Indonesia Tbk;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muhammad Basofi dan kawan-kawan adalah karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Juni 2021, 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 gugatannya tanggal 17 Mei 2021, yang telah diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 18 Mei 2021 dibawah Registrasi Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg., telah mengajukan hal-hal sebagai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk. (Tergugat) dengan rincian masa kerja sebagai berikut :

Penggugat mulai bekerja pada tahun 2011 sampai dengan tahun 2020 dengan masa kerja 9 tahun;

2. Bahwa selama ini Penggugat bekerja dengan jabatan sebagai Perawatan pada PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk. (Tergugat);

3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;

4. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat sebesar Rp. 3.147.036,- (tiga juta seratus ribu empat puluh tujuh tiga puluh enam rupiah);

5. Bahwa Pada tanggal 01 Januari 2020 yang lalu, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihaktanpa adanya surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat dengan alasan adanya pengurangan karyawan;

6. Bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat hanya ditawarkan uang Penghargaan sebesar Rp 2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah), pada hal secara hukum tidak ada ketentuan jika karyawan / pekerja yang di PHK dapatkan uang penghargaan yang ada adalah mendapatkan uang pesangon;

7. Bahwa oleh karena itu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut antara Penggugat dengan Tergugat telah melakukan perundingan Bipartite pada tanggal 11 Februari 2021 namun dalam perundingan tersebut belum ada kesepakatan;

8. Bahwa oleh karena dalam Perundingan Bipartite tersebut belum ada kesepakatan maka, Penggugat telah membuat surat pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin pada tanggal 5 April 2021 guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut;

9. Bahwa atas surat pengaduan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin telah menggelar rapat mediasi pada tanggal pada tanggal 20 April 2021 antara karyawan dengan Tergugat, dalam Perundingan Mediasi tersebut Tergugat yang diwakili oleh Sdr. Donald T. Sianturi tetap mengambil keputusan akan melakukan PHK dengan tidak memberikan uang pesangon;

Halaman 2 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa dari hasil mediasi tidak mendapatkan kesepakatan dikarenakan pihak Tergugat tidak merubah kebijakan sedikitpun walaupun dalam mediasi tersebut pihak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin selaku mediator telah memberikan anjuran secara lisan kepada pihak Tergugat agar dapat melaksanakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
11. Bahwa pada tanggal 27 April 2021, Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : B.565/578/IV/Nakertrans/2021;
12. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara aquo sesuai dengan ketentuan Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);
13. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan tidak memberikan uang pesangon kepada Penggugat bersama-sama karyawan / pekerja lainnya dengan sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Para Penggugat.
14. Bahwa Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

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

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

Halaman 3 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bahwa telah patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum.

16. Bahwa PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA Tbk. (Tergugat) tidak membuat Perjanjian kerja tertulis terhadap Penggugat sehingga dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 57 ayat (2) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

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

17. Bahwa Oleh karena status Penggugat sebagai PKWTT maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

a. Uang Pesangon = $2 \times 9 \times \text{Rp.} 3.147.036,-$ = $\text{Rp.} 56.646.648,-$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja = $4 \times \text{Rp.} 3.147.036,-$ = $\text{Rp.} 12.588.144,-$
Jumlah $\text{Rp.} 69.234.792,-$

c. Uang Penggantian Hak

– Penggantian perumahan serta dan perawatan;
= $15\% \times \text{Rp.} 69.234.792,-$
Jumlah Keseluruhan = $\text{Rp.} 10.385.219,-$
= $\text{Rp.} 79.620.011,-$

18. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak sebagai bentuk pengurangan karyawan / pekerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga masing-masing Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya;

Halaman 4 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

20. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (uit voerbaar bij voerraad) ;

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

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

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan tidak memberikan uang pesangon adalah merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian perhitungan sebagai berikut :
 - a. Uang Pesangon = $2 \times 9 \times \text{Rp.} 3.147.036,-$ = Rp.56.646.648,-



b. Uang Penghargaan Masa= 4xRp.3.147.036,- =Rp.12.588.144,-
Kerja Jumlah Rp.69.234.792,-

c. Uang Penggantian Hak

– Penggantian perumahan serta dan perawatan;
= 15% x Rp. 69.234.792,-
Jumlah Keseluruhan =Rp.10.385.219,-
=Rp.79.620.011,-

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan

6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voer baar bij vooraad).

7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

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

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

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

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

Dalam Eksepsi :

1. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

Karena Penggugat dalam dalil gugatannya tidak menjelaskan dan membuktikan dengan jelas dan tegas status Karyawan/Pekerja dari Penggugat apakah statusnya PKWTT (Pekerja Waktu Tidak Tertentu), PKWT (Pekerja Waktu Tertentu) atau Pekerja Harian Lepas.

Terkait hal ini, M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan



Putusan Pengadilan” (CivilProcedural Law regarding Claim, Hearing, Confiscation, Exhibit, and Court Decision) Cetakan ke 9 halaman 448 menjelaskan pengertian error in persona sebagai berikut:

“yang dimaksud dengan obscur libel, surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (duidelijk).”

Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. dalam bukunya yang berjudul “Hukum Acara Perdata Indonesia”, Edisi ke lima, Penerbit Liberty Yogyakarta, tahun 1998 halaman 42 yang menyatakan:

“Maka oleh karena itu Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas (“eenduidelijke en bepalde conclusie”, pasal 8 Rv). Tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut. Demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut “obscur libel” (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut. Bagaimana dengan apa yang dinamakan “obscur libel”? Arti obscur libel itu sendiri adalah “tulisan yang tidak terang”. Adapun yang dimaksud adalah gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain (Stein, 1973:94). Pada umumnya gugatan yang mengandung obscur libel berakibat tidak dapat diterimanya gugatan.”

Kemudian dalam Perkara ini Penggugat tidak menyebutkan secara jelas di kebun atau pabrik mana Penggugat bekerja pada Tergugat dan tidak menyebutkan secara jelas NIK (Nomor Induk Karyawan) Penggugat jika memang pernah bekerja pada Tergugat. Karena saat ini Tergugat memiliki puluhan kebun maupun pabrik yang tersebar di wilayah/location Sumatera Selatan diantaranya Bingin Teluk Location, Muara Rupit Location, Lahat Location, MUBA Location, dan Cengal. Seringkali antar lokasi kebun memiliki karyawan dengan nama ataupun job kerja yang sama. Hal ini sedikit banyaknya menyulitkan Tergugat dalam membaca maupun menjawab Gugatan Tergugat.

Dengan demikian Tergugat menyimpulkan gugatan Tergugat Kabur (*obscur libel*), Sehingga Tergugat mohon kepada Majelis Hakim agar gugatan



Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*nietontvankelijkverklaard*).

2. Gugatan Penggugat melanggar Asas Peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan.

Karena semestinya pemeriksaan perkara ini dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien, Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman menghendaki agar Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan. Mengingat Gugatan yang penggugat ajukan berasal dari prosedur PPHI (penyelesaian perselisihan hubungan industrial) yang ditempuh secara bersamaan dan diwaktu yang bersamaan yaitu proses Tripartit pada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Pada tanggal 20 April 2021 Penggugat menempuh proses Tripartit tersebut bersama 29 (dua puluh sembilan) orang lainnya dan mendapatkan Anjuran yang sama Nomor B565/578/IV/Nakertrans/2021 tanggal 27 April 2021. Kemudian Tergugat bersama 29 (dua puluh sembilan) orang lainnya tersebut juga mendaftarkan gugatan di tanggal yang sama yaitu 18 Mei 2021 di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus. Semestinya perkara ini dapat digabungkan dalam 1 (satu) perkara dan diperiksa bersamaan dengan 29 (dua puluh sembilan) perkara lainnya yang dimaksud.

Dengan demikian gugatan Penggugat telah melanggar Asas Peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan.

Sehingga Tergugat mohon kepada Majelis Hakim agar gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*nietontvankelijkverklaard*).

3. Tentang Hak Mengajukan Gugatan (Legal Standing)

Bahwa gugatan Penggugat haruslah ditolak karena Penggugat tidak memiliki hak untuk menggugat (*diskualifikasi in persona*).

Karena antara Tergugat dan Penggugat telah dilakukan Perundingan Bipartit, dan dalam perundingan Bipartit tersebut telah mencapai kesepakatan. kemudian telah dibuat perjanjian Bersama (PB) dan Surat Pernyataan tanggal 31 Maret 2020 serta telah dilakukan pembayaran kompensasi yang mana pembayaran kompensasi tsb telah ditransfer ke Rekening Bank atas nama Penggugat.

Dengan demikian tidak ada lagi perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat. Penggugat tidak lagi memiliki legal standing untuk menggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam perkara ini karena telah memiliki kesepakatan dengan Tergugat melalui Perjanjian Bersama sebelumnya yang seharusnya menjadi hukum serta wajib dilaksanakan. Sehingga materi gugatan Penggugat tidak dapat diperkarakan lagi (*peremptoria*). Karena Pengadilan hubungan industrial hanya dapat berwenang memeriksa perkara yang mengandung adanya perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 81 Jo Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan demikian Tergugat mohon kepada Majelis Hakim agar gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*nietontvankeljkverklaard*).

Dalam Pokok Perkara :

1. Bahwa apa yang Tergugat dalilkan dan kemukakan pada bagian Eksepsi mohon dianggap dan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini.
2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat, kecuali yang telah diakui secara tegas oleh Tergugat.
3. Bahwa Tergugat dengan jelas menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 3, karena hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah tidak terus-menerus (*terputus-putus lebih dari 3 bulan*) sesuai dengan kondisi, waktu, dan kebutuhan/volume pekerjaan dengan status pekerja/buruh harian lepas serta upah didasarkan pada kehadiran, sebagaimana dimaksud dalam *Pasal 10 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004*.
4. Bahwa Tergugat dengan jelas menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 4, karena dalil Penggugat tersebut sangat mengada-ngada dan tidak berdasar. Tidak demikian adanya upah Penggugat, melainkan upah dibayar oleh Tergugat sesuai jumlah hari kerja, sehingga sangat tidak benar bila jumlah upah Penggugat selalu sama setiap bulannya seperti yang didalilkan Penggugat.
5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 5 & 6, karena setiap Tergugat membuat Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL) selalu terdapat klausul bahwa Tergugat selalu dapat untuk tidak lagi mempekerjakan pekerja harian lepas (berdasarkan pertimbangan) manakala pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada lagi, sehingga Tergugat dapat melakukan pengurangan karyawan harian lepas, hal yang demikian pula berlaku dalam hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat. Kemudian

Halaman 9 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

Disclaimer

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



Tergugat senantiasa mensosialisasikan kepada pekerja harian lepas manakala akan melakukan pengurangan atau tidak lagi mempekerjakan pekerja harian lepas. Selain itu, jika hubungan Tergugat dengan pekerja harian lepas berakhir maka berdasarkan kesepakatan tidak ada kewajiban apapun Tergugat membayar apapun dalam jumlah berapapun.

6. Bahwa sehubungan dengan anjuran Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin dengan No.B.565/578/IV/Nakertrans/2021 tanggal 27 April 2021, telah Tergugatanggapi dengan Surat Jawaban Anjuran Nomor 039/HRU/SS/EKT/V/2021, dimana Tergugat tetap pada pendapat Tergugat bahwa Penggugat adalah Pekerja Harian atau Lepas untuk pekerjaan tertentu serta upah Penggugat didasarkan pada kehadiran dan Penggugat bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan, serta diakhiri hubungan kerjanya sejak tanggal 01 April 2020.

7. Bahwa antara Tergugat dan Penggugat telah dilakukan Perundingan Bipartit, dan dalam perundingan Bipartit tsb mencapai kesepakatan kemudian telah dibuat perjanjian Bersama (PB) tanggal 31 Maret 2020, serta telah dilakukan pembayaran kompensasi yang mana pembayaran kompensasi tsb telah ditransfer ke Rekening Bank atas nama Penggugat.

Dengan demikian Penggugat tidak lagi memiliki legal standing untuk menggugat dalam perkara ini karena telah memiliki kesepakatan dengan Tergugat melalui Perjanjian Bersama sebelumnya. Sehingga Tergugat mohon kepada Majelis Hakim agar gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*nietontvankeljkverklaard*).

8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 14, karena ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 dimaksud adalah ketentuan yang diberlakukan terhadap pekerja dengan status PKWTT dan tidak dapat diberlakukan dengan pekerja yang berstatus PKWT apalagi yang berstatus pekerja harian atau lepas sebagaimana status Penggugat.

9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 16, karena ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 57 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 dimaksud adalah hanya dapat diberlakukan secara mutlak untuk tenaga kerja yang berstatus PKWT, bukan Pekerja Harian Lepas. Dengan demikian maka sangat tidak berdasar sama sekali apabila dalam gugatan tersebut Penggugat menyimpulkan bahwa Penggugat adalah PKWTT.



10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 6 dan 17, karena :

- a) Bahwa secara formal sangat keliru jika Penggugat yang berstatus pekerja harian atau lepas (bekerja putus nyambung atau tidak terus menerus untuk jangka waktu yang lama) menuntut adanya pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang Penggugat dalilkan, Karena ketentuan tersebut senyatanya diberlakukan terhadap pekerja dengan status PKWTT.
- b) Bahwa secara materiil, dengan status pekerjaan harian atau lepas (bekerja putus nyambung atau tidak terus menerus untuk jangka waktu yang lama), tentu tidak ada masa kerja (komponen pokok) yang dapat dijadikan pedoman untuk membuat perhitungan.
- c) Bahwa senyatanya, Tergugat sejak awal senantiasatelah terlebih dahulu mensosialisasikan tentang rencana batas waktu akan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Buruh Harian atau Lepas tersebut. Dengan demikian, selain tuntutan Penggugat yang berstatus buruh harian atau lepas tersebut tidak berdasar secara hukum, tuntutan tersebut juga jelas tidak dapat dilpenuhi oleh Tergugat karena akan berdampak buruk terhadap kelangsungan kegiatan yang dilakukan oleh Tergugat. Dengan kata lain akan menimbulkan akibat yang bertentangan dengan tujuan akan dilakukannya penghentian hubungan kerja buruh harian atau lepas.

Dengan demikian tidak ada kewajiban hukum yang harus dilakukan oleh Tergugat membayarkan apapun terhadap Penggugat.

11. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima petitum Penggugat pada angka 6 dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa petitum tersebut tidak didasari dengan adanya posita yang menjadi alasan kenapa petitum tersebut dimintakan Penggugat dalam gugatannya. Karena sudah seharusnya, sebelum mengajukan petitum atau tuntutan, harus terlebih dahulu terdapat uraian yang jelas baik tentang fakta maupun hukum yang menjadi dasar petitum dimaksud.
- b. berdasarkan *Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000, putusan sertamerta (uitvoerbaar bij voorraad)* hanya dapat dilakukan terhadap hal-hal sebagai berikut :



- Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang tidak dibantah kebenaran tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti.
- Gugatan tentang Hutang-Piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah.
- Gugatan tentang sewa-menyewah tanah, rumah, gudang dan lain-lain, dimana hubungan sewa-menyewah sudah habis/lampau, atau penyewah terbuktimelalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik.
- Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (*gono-gini*) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap.
- Dikabulkannya gugatan Provisional, dengan pertimbangan agar hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv.
- Gugatan berdasarkan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan.
- Pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jelas gugatan Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria sebagaimana diatur didalam *Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000*, dengan demikian sudah sewajarnya jika Tergugat mohon pada Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut menyatakan dalil tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima (*niet ontvan kelijke verklaard*).

Berdasarkan dalil-dalil yang diajukan oleh Tergugat dalam jawaban diatas, maka Tergugat mohon pada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yang Mulia yang memeriksa perkara tersebut berkenan untuk memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhan
 2. Menghukum Penggugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.
- Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain ,Tergugat Mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ExAequoetbono*).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

1. Bukti P-1 : Fotokopi Risalah tanggal 20 April 2021 dan Anjuran Nomor B.565/578/IV/Nakertrans/2021 tanggal 27 April 202;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Buku Tabungan BRI Nomor Rekening : 0164 – 01 – 035391– 50 – 5 An. AGUSTINA BINTI SIDIK Rekening Koran BRI Nomor Rekening : 0164 – 01 – 035391– 50 – 5 dari tanggal 05-02-2015 s/d 20-06-2021;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Absensi Kehadiran Penggugat berdasarkan catatan Mandor;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Salinan Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi atas nama Almirza Saukani, Malian, Tuti Mardiana Binti Muhammad Tembak dan Dedy Basari Ansor yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya:

1. Keterangan saksi Almirza Saukani yang pada pokoknya:
 - Bahwa dari 30 orang Penggugat termasuk Rogaya semua di bagian Perawatan;
 - Bahwa Rogaya di Devisi I, dari 30 orang semua ada kurang lebih 18 orang di Devisi I;
 - Bahwa Sepengetahuan saya Zaini awalnya dibagian Perawatan kemudian pindah kebadian Pemanen;
 - Bahwa status semua yang menggugat sama sebagai Buruh Harian Lepas (BHL), mengetahui dari Absensi;
 - Bahwa Hari kerja dari 24 ke 19 hari kerja sejak tahun 2016;
 - Bahwa Saya pernah kerja PT. PP London Sumatera Indonesia dari tahun 2013 sampai dengan Tahun 2018, setelah itu tidak kerja lagi.
 - Bahwa tidak ada melamar, pada waktu masuk hanya di minta KTP, Kartu Keluarga;
 - Bahwa pembayaran gaji lewat Rekening.
 - Bahwa Absensi menggunakan Pinjer Print.
 - Bahwa kerja sebulan selama 24 hari, setelah itu jadi 19 hari kerja karena di stop oleh Perusahaan.

Halaman 13 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Para Penggugat yang 30 orang sekarang tidak kerja kembali karena mereka di PHK;
 - Bahwa Saya tahu mereka dipecat dari ibu saya Rogaya, mereka di Pensiunkan karena usia sudah diatas 50 tahun.
 - Bahwa Saya tahu yang usia diatas 50 Tahun di Pensiunkan dari Mandor yang bernama Heriyanto.
 - Bahwa waktu itu yang Pensiun dikasih surat, surat tersebut dipakai buat apa saya kurang tahu;
 - Bahwa kalau uang dapat Rp.2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah) katanya sebagai uang Jasa Kerja.
 - Bahwa Saya kurang tahu, tapi sekitar 4 (empat) bulan setelah tidak kerja uang di transper;
2. Keterangan saksi Malian yang pada pokoknya:
- Bahwa Saya pernah kerja di PT. PP London Sumatera Indonesia dari tahun 2010 sampai dengan 2020 sebagai Satpam;
 - Bahwa waktu itu saya masuk di PT. PP London Sumatera Indonesia dengan cara melamar;
 - Bahwa sekarang saya sudah tidak kerja kerana diberhentikan;
 - Bahwa waktu itu saya ada dikasih surat PB (Perjanjian Bersama), bunyi PB (Perjanjian Bersama) tersebut saya lupa karena sudah lama;
 - Bahwa saya terima Surat PB (Perjanjian Bersama) sekitar bulan Mei 2020 dapat uang Rp.2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah);
 - Bahwa katanya uang jasa, yang memberi Manager melalui transper ke Rekening ada surat Panggilan untuk Parida;
 - Bahwa sebelum ada PB (Perjanjian Bersama) sudah dikasih tahu lewat Pengumuman, yang memberitahu adalah Manager;
 - Bahwa yang 30 orang saya tidak tahu apakah mereka dikumpulkan;
 - Bahwa alasan Mereka tidak dipekerjakan karena tidak ada Job;
 - Bahwa dari orang 30 Penggugat beda Divisi;
3. Keterangan saksi Tuti Mardiana yang pada pokoknya:
- Bahwa Mereka menggugat menuntut Pesangon yang belum diberikan oleh Perusahaan;
 - Bahwa Saya pernah kerja di PT. PP London Sumatera Indonesia sejak tahun 2009 sebagai tenaga Perawatan kebun;
 - Bahwa Saya bekerja sampai dengan Februari 2009 sudah tidak kerja lagi di PT. PP London Sumatera Indonesia;
 - Bahwa kerja tiap hari dari Senin sampai dengan Sabtu;

Halaman 14 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa mengenai PB (Perjanjian Bersama) tidak pernah dikasih tahu;
- Bahwa Parida di PHK karena apa saya tidak tahu;
- Bahwa PB (Perjanjian Bersama) saya tolak, yang lain di kasih PB (Perjanjian Bersama) saya tidak tahu;
- Bahwa Rogaya dan Ali kenal, Setahu saya Rogaya dan Ali tidak bisa baca;

4. Keterangan saksi Dedy Basari Ansor yang pada pokoknya:

- Bahwa Para Penggugat bekerja dibagian perawatan;
- Bahwa gaji dulu dibayar manual setelah kurang lebih tahun 2014 baru dibayar dengan transfer;
- Bahwa Para Penggugat tidak ada memiliki perjanjian tertulis;
- Bahwa Para Penggugat berakhir kerja di tahun 2020 ;
- Bahwa Para Penggugat mengajukan gugatan karena minta diberikan pesangon oleh perusahaan;
- Bahwa suster lida, farida, eta yusefa pernah dipanggil oleh manajernya bahwa ada program perampingan karyawan;
- Bahwa Para Penggugat bekerja 19 hari kerja baru setelah tahun 2015;

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

1. Bukti T-1 : Fotokopi Perjanjian Bersama (PB) tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertanggal 31 Maret 2020 atas nama Penggugat;
2. Bukti T-2 : Fotokopi Surat Pernyataan atas nama Penggugat, tanggal 31 Maret 2020;
3. Bukti T-3 : Fotokopi Bukti Pembayaran uang kompensasi yang disepakati telah ditransfer ke Rekening Bank atas nama Penggugat per tanggal 28 April 2020;
4. Bukti T-4 : Fotokopi Internal Memorandum No.014/HRD/C-PW/IV/2018 tanggal 30 April 2018 tentang Upah Pekerja Harian Lepas 2018 Sumatera Selatan (Kabupaten Muba);
5. Bukti T-5 : Fotokopi Internal Memorandum No.014/HRD/C-PW/IV/2019 tanggal 15 April 2019 tentang Upah Pekerja Harian Lepas 2019 Sumatera Selatan;
6. Bukti T-6 : Fotokopi Internal Memorandum No.014/HRD/C-PW/IV/2020 tanggal 25 Juni 2020 tentang Upah Pekerja Harian Lepas 2020 Sumatera Selatan;
7. Bukti T-7 : Fotokopi Surat Jawaban Anjuran Nomor 039/HRU/SS/EKT/V/2021 tanggal 3 Mei 2021;

Halaman 15 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



8. Bukti T-8.1 : Fotokopi Finger Scan List Penggugat tahun 2016;
9. Bukti T-8.2 : Fotokopi Finger Scan List Penggugat tahun 2017;
10. Bukti T-8.3 : Fotokopi Finger Scan List Penggugat tahun 2018;
11. Bukti T-8.4 : Fotokopi Finger Scan List Penggugat tahun 2019;
12. Bukti T-8.5 : Fotokopi Finger Scan List Penggugat tahun 2020;
13. Bukti T-9.1 : Fotokopi Slip Gaji Penggugat tahun 2018 bulan Januari-Maret;
14. Bukti T-9.2 : Fotokopi Slip Gaji Penggugat tahun 2018 bulan April-Juni;
15. Bukti T-9.3 : Fotokopi Slip Gaji Penggugat tahun 2018 bulan Juli-September;
16. Bukti T-9.4 : Fotokopi Slip Gaji Penggugat tahun 2018 bulan Oktober-Desember;
17. Bukti T-10.1 : Fotokopi Daftar jumlah hari kerja Penggugat tahun 2014;
18. Bukti T-10.2 : Fotokopi Daftar jumlah hari kerja Penggugat tahun 2015;
19. Bukti T-10.3 : Fotokopi Daftar jumlah hari kerja Penggugat tahun 2016;
20. Bukti T-10.4 : Fotokopi Daftar jumlah hari kerja Penggugat tahun 2017;
21. Bukti T-10.5 : Fotokopi Daftar jumlah hari kerja Penggugat tahun 2018;
22. Bukti T-10.6 : Fotokopi Daftar jumlah hari kerja Penggugat tahun 2019;
23. Bukti T-10.7 : Fotokopi Daftar jumlah hari kerja Penggugat tahun 2020;
24. Bukti T-11 : Fotokopi Perjanjian Kerjasama (PKB) antara PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan PUK SPPP SPSI PP London Sumatera Indonesia Tbk Tahun 2018-2020 yang hanya berlaku bagi Pekerja/Karyawan Tetap;
25. Bukti T-12 : Fotokopi Internal Memorandum No.008/HRD/C-PW/III/2017 tentang Upah Pekerja Harian Lepas 2017 Sumatera Selatan & Palembang, tanggal 1 Maret 2017;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah pula mengajukan saksi atas nama Sakra Surya A dan Nefri Pranatas yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya

1. Keterangan saksi Sakra Surya A yang pada pokoknya:

Bahwa saya mulai bekerja di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk sejak tahun 1995;

Bahwa dari Tahun 1995 saya bekerja di Staf Pengembangan Lahan;

Bahwa Status saya di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk adalah Karyawan tetap sampai dengan sekarang, ada SK Pengangkatan;

Bahwa Penggajian Pertama saya masuk kerja di bayar secara cash, berdasarkan golongan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa untuk Para Penggugat 30 orang semua berstatus Buruh Harian Lepas (BHL);

Bahwa saya bekerja lebih dahulu sebelum Penggugat;

Bahwa Para Penggugat semua terdaftar di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk selama Para Penggugat bekerja;

Bahwa Para Penggugat kerja sejak kapan saya lupa, tapi Para penggugat bekerja dibagian Perawatan diareal kebun di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk;

Bahwa Para Penggugat kerjakan dibagian Perawatan, yang mereka rawat adalah Pokok Sawit, Buang Pelepa Sawit dan merawat kebun sawit sejak sawit ditanam sampai sawit berbuah;

Bahwa andai pohon sawit tidak dirawat buah akan berkurang;

Bahwa Para Penggugat sekarang sudah tidak bekerja lagi dikarenakan kerjaan sudah habis atau berkurang;

Bahwa PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk ada di Bingin Teluk, Muara Rupit, Semangus, Sanga Desa, Lahat, Banyung Lincir dan Cengal, semua ada 7 Wilayah;

Bahwa Para Penggugat bekerja di Lokasi Sanga Desa masuk Wilayah Kabupaten Musi Banyuasin;

Bahwa dari 7 Wilayah tersebut saya kurang tahu berapa banyak Karyawan, ada berapa saya kurang paham;

Bahwa Para Penggugat tidak bekerja lagi sejak kapan saya kurang tahu, di stop oleh PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk.

Bahwa masalah yang tidak bekerja lagi ditentukan oleh PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk saya kurang tahu;

Bahwa Hari Kerja bagian Perawatan dari hari Senin sampai dengan Sabtu sejak tahun 2012, untuk beruba dari Senin sampai dengan Jum'at sejak kapan saya tidak tahu;

Bahwa Saya tidak kenal dengan Para Penggugat, karena waktu itu saya hanya diajak untuk menemani Manager pada waktu PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk tidak lagi mempekerjakan Para Penggugat;

Bahwa Maneger waktu itu Bapak Amir Hasan dan saya hanya jadi saksi

Waktu itu Para Penggugat dipanggil satu-satu di Rumah Kades;

Bahwa waktu itu yang saya tahu Perjanjian Bersama (PB) ada, sudah dibuat dari kantor, Para Penggugat tinggal tanda tangan saja;



Bahwa Saya tidak baca point-point yang ada dalam surat Perjanjian Bersama (PB) tersebut;

Bahwa tidak ada alasan masalah usia diatas 53 Tahun;

Bahwa siapa saja yang menolak saya tidak ingat;

Bahwa Sejak tanam Tahun 2010 baru di Tahun 2020 berkurang tenaga Perawatan kebun;

Bahwa waktu ada sosialisasi saya hanya diajak oleh Manager ke rumah Kades, saat itu Para Penggugat ada yang dating;

Bahwa di Tahun 2012 gaji dibayar Cash di Locket;

2. Keterangan saksi Nefri Pranatas yang pada pokoknya:

Bahwa Status saya di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk adalah Karyawan tetap sampai dengan sekarang, ada SK Pengangkatan;

Bahwa Penggajian Pertama saya masuk kerja di bayar secara cash, berdasarkan golongan;

Bahwa untuk Para Penggugat 30 orang semua berstatus Buruh Harian Lepas (BHL);

Bahwa Para Penggugat semua terdaftar di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk selama Para Penggugat bekerja;

Bahwa Para Penggugat kerja sejak kapan saya lupa, tapi Para penggugat bekerja dibagian Perawatan diareal kebun di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk;

Bahwa Para Penggugat kerjakan dibagian Perawatan, yang mereka rawat adalah Pokok Sawit, Buang Pelepa Sawit dan merawat kebun sawit sejak sawit ditanam sampai sawit berbuah;

Bahwa andai pohon sawit tidak dirawat buah akan berkurang;

Bahwa Para Penggugat sekarang sudah tidak bekerja lagi dikarenakan kerjaan sudah habis atau berkurang;

Bahwa PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk ada di Bingin Teluk, Muara Rupit, Semangus, Sanga Desa, Lahat, Banyung Lincir dan Cengal, semua ada 7 Wilayah;

Bahwa Para Penggugat bekerja di Lokasi Sanga Desa masuk Wilayah Kabupaten Musi Banyuasin;

Bahwa dari 7 Wilayah tersebut saya kurang tahu berapa banyak Karyawan, ada berapa saya kurang paham;

Bahwa Para Penggugat tidak bekerja lagi sejak kapan saya kurang tahu, di stop oleh PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa masalah yang tidak bekerja lagi ditentukan oleh PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk saya kurang tahu;

Bahwa Hari Kerja bagian Perawatan dari hari Senin sampai dengan Sabtu sejak tahun 2012, untuk beruba dari Senin sampai dengan Jum'at sejak kapan saya tidak tahu;

Bahwa Saya tidak kenal dengan Para Penggugat, karena waktu itu saya hanya diajak untuk menemani Manager pada waktu PT. PP. London Sumatera Indonesia. Tbk tidak lagi mempekerjakan Para Penggugat;

Bahwa Maneger waktu itu Bapak Amir Hasan dan saya hanya jadi saksi

Waktu itu Para Penggugat dipanggil satu-satu di Rumah Kades;

Bahwa waktu itu yang saya tahu Perjanjian Bersama (PB) ada, sudah dibuat dari kantor, Para Penggugat tinggal tanda tangan saja;

Bahwa Saya tidak baca point-point yang ada dalam surat Perjanjian Bersama (PB) tersebut;

Bahwa tidak ada alasan masalah usia diatas 53 Tahun;

Bahwa siapa saja yang menolak saya tidak ingat;

Bahwa Sejak tanam Tahun 2010 baru di Tahun 2020 berkurang tenaga Perawatan kebun;

Bahwa waktu ada sosialisasi saya hanya diajak oleh Manager ke rumah Kades, saat itu Para Penggugat ada yang dating;

Bahwa di Tahun 2012 gaji dibayar Cash di Locket;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing ;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat bersamaan dengan jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*) Karena Penggugat dalam dalil gugatannya tidak menjelaskan dan membuktikan dengan jelas dan tegas

Halaman 19 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

Disclaimer

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



status Karyawan/Pekerja dari Penggugat apakah statusnya PKWTT (Pekerja Waktu Tidak Tertentu), PKWT (Pekerja Waktu Tertentu) atau Pekerja Harian Lepas; Kemudian dalam Perkara ini Penggugat tidak menyebutkan secara jelas di kebun atau pabrik mana Penggugat bekerja pada Tergugat dan tidak menyebutkan secara jelas NIK (Nomor Induk Karyawan) Penggugat jika memang pernah bekerja pada Tergugat;

2. Gugatan Penggugat melanggar Asas Peradilan Sederhana, cepat, dan biaya ringan. Mengingat Gugatan yang penggugat ajukan berasal dari prosedur PPHI (penyelesaian perselisihan hubungan industrial) yang ditempuh secara bersamaan dan diwaktu yang bersamaan yaitu proses Tripartit pada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Pada tanggal 20 April 2021 Penggugat menempuh proses Tripartit tersebut bersama 29 (dua puluh sembilan) orang lainnya dan mendapatkan Anjuran yang sama Nomor B565/578/IV/Nakertrans/2021 tanggal 27 April 2021, Mendapatkan Anjuran yang sama Nomor B565/578/IV/Nakertrans/2021 tanggal 27 April 2021. Kemudian Tergugat bersama 29 (dua puluh sembilan) orang lainnya tersebut juga mendaftarkan gugatan di tanggal yang sama yaitu 18 Mei 2021 di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus. Semestinya perkara ini dapat digabungkan dalam 1 (satu) perkara dan diperiksa bersamaan dengan 29 (dua puluh sembilan) perkara lainnya yang dimaksud. Dengan demikian gugatan Penggugat telah melanggar Asas Peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan;

3. Tentang Hak Mengajukan Gugatan (*Legal Standing*)

Bahwa gugatan Penggugat haruslah ditolak karena Penggugat tidak memiliki hak untuk menggugat (*diskualifikasi in persona*). Karena antara Tergugat dan Penggugat telah dilakukan Perundingan Bipartit, dan dalam perundingan Bipartit tersebut telah mencapai kesepakatan. kemudian telah dibuat perjanjian Bersama (PB) dan Surat Pernyataan tanggal 31 Maret 2020 serta telah dilakukan pembayaran kompensasi yang mana pembayaran kompensasi tsb telah ditransfer ke Rekening Bank atas nama Penggugat.

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Repliknya menanggapi tentang eksepsi Tergugat tersebut yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut :

1. Bahwa terhadap Eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur libel*) adalah tidak benar karena dalam posita dan petitum Penggugat sudah sangat jelas dan berdasar hukum;
2. Bahwa terhadap Eksepsi Tergugat angka 2, Penggugat menolak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan tegas karena gugatan Penggugat sudah tepat dan benar, mengajukan gugatan secara terpisah bukan lagi biaya ringan tapi perkaranya Nol Rupiah dan tidak ada larangan untuk mengajukan gugatan secara terpisah;

3. Bahwa terhadap eksepsi Penggugat menolak dengan tegas karena gugatan Penggugat sudah melalui proses mediasi sebagaimana dikehendaki ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat dalam Repliknya, maka Majelis Hakim akan memberikan pertimbangannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil eksepsi Tergugat berkaitan dengan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat yang dianggap menjadikan gugatan Penggugat menjadi tidak jelas/kabur (*obscuur libel*), dalam hal ini menurut Majelis Hakim oleh karena setelah menelaah gugatan Penggugat hal mana pokok perkara perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat, maka perihal hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat merupakan bagian dari materi pokok perkara bukan berkaitan dengan syarat formil gugatan, sehingga untuk kepastian hukumnya akan dipertimbangkan bersamaan pokok perkara, dengan demikian dalil eksepsi Tergugat *aquo* tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa mengenai dalil eksepsi Tergugat yang mengemukakan tentang asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan yang di hubungkan dengan gugatan Penggugat yang menuntut orang perseorangan tidak secara bersama-sama, dalam hal ini menurut hemat Majelis Hakim, hukum formil peradilan hubungan industrial tidak mengatur secara khusus tentang pihak-pihak yang di rugikan harus menggugat secara bersama-sama jika terjadinya perselisihan yang bersifat masal, maka kembali kepada ketentuan hukum formil perdata umum bahwa pengajuan gugatan dapat diajukan oleh orang perseorangan pekerja/buruh dan/atau secara bersama-sama/kolektif, dengan demikian maka eksepsi Tergugat dinilai tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa mengenai dalil eksepsi Tergugat yang mengemukakan Penggugat tidak memiliki legal standing karena antara Penggugat dengan Tergugat telah adanya kesepakatan telah membuat Perjanjian Bersama dan telah dibayarkan oleh perusahaan apa yang sudah di perjanjikan, dalam hal ini menurut hemat Majelis Hakim sepanjang syarat formil pengajuan gugatan Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial telah terpenuhi syarat dan ketentuannya, maka hal itu dinilai masih adanya perselisihan diantara kedua belah pihak sehingga relevan jika

Halaman 21 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat mengajukan gugatannya, sedangkan alasan mengenai adanya perjanjian bersama hal itu akan di pertimbangkan bersamaan pokok perkara, dengan demikian gugatan Penguat tidak mengandung cacat formil;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, selanjutnya Majelis Hakim berkesimpulan terhadap eksepsi Tergugat *aquo* tidaklah beralasan hukum, maka eksepsi Tergugat *aquo* sudah seharusnya ditolak seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penguat pada pokoknya adalah mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Penguat oleh Tergugat dengan secara sepihak dengan alasan adanya pengurangan karyawan yang hanya diberikan uang penghargaan sebesar Rp2,8000,000.00 yang seharusnya uang pesangon, maka Penguat menuntut hak-hak kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta hak-hak Penguat lainnya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya bahwa Penguat statusnya sebagai Pekerja/Buruh Harian Lepas (PHL) sehingga sebagaimana klausul dalam perjanjian Tergugat selalu dapat untuk tidak lagi mempekerjakan pekerja harian lepas jika pekerjaannya tidak ada lagi sehingga Tergugat dapat melakukan pengurangan karyawan harian lepas dan ketika pekerja harian lepas berakhir tidak ada kewajiban Tergugat membayar apapun dalam jumlah berapapun;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena pada dasarnya mengenai hubungan hukum antara Penguat dengan Tergugat tidak terdapat bantahan Tergugat dalam jawabannya, sehingga telah dianggap terbukti antara Penguat dengan Tergugat memiliki hubungan kerja dimana Penguat benar sebagai pekerja dari perusahaan Tergugat, selanjutnya Majelis Hakim akan dipertimbangkan lebih lanjut perihal status



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja diantara keduanya, apakah hubungan kerja berdasarkan PKWT/kontrak ataupun hubungan kerja berdasarkan PKWTT/tetap;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil gugatan Penggugat yang mengemukakan pekerjaan yang dilakukan Penggugat bersifat terus menerus, Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat melalui perjanjian lisan (tidak tertulis), status Penggugat sehingga berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan ketentuan Pasal 57 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bantahan dari Tergugat bahwa jenis pekerjaan Penggugat terputus-putus sesuai dengan kondisi dan kebutuhan volume pekerjaan dimana Penggugat statusnya sebagai pekerja harian lepas;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-3 berupa Buku Catatan Mandor dapat diperoleh fakta hukum Penggugat terdaftar sebagai pekerja dengan mengisi daftar hadir mandor dengan jenis pekerjaan Main Road, Caelection Road, Manual Widing, Mupuk, Pesa, Hama, dan Manual Slesing yang merupakan bagian pekerjaan perawatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat yang menerangkan bahwa status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sebagai karyawan harian lepas yang bekerja di bagian perawatan kebun;

Menimbang, bahwa selanjutnya Saksi Penggugat dan Tergugat pula menerangkan, sebelum tahun 2015 Penggugat bekerja dari hari senin sampai dengan hari Sabtu setiap pekannya, baru setelah diatas tahun 2015 Penggugat bekerja dalam sepekan dengan 5 (lima) hari kerja Senin-Jumat sehingga dalam satu bulan cuma 19 hari kerja atau kurang dari 21 hari kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka Majelis Hakim menilai pekerjaan perawatan kebun merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus, karena komponen pekerjaannya yang beragam Main Road, Calection Road, Manual Widing, Mupuk, Pesa, Hama, dan Manual Slesing dilakukan secara terus menerus sejak Penggugat masuk bekerja di perusahaan Tergugat pada tahun 2011;

Menimbang, bahwa memperhatikan Surat Anjuran No B.565/578/IV/Nakertrans/2021 dapat diketahui fakta hukum bahwa Tergugat telah mengakui sendiri Penggugat merupakan pekerja dari perusahaan Tergugat sebagaimana yang terungkap dalam baris keterangan pihak pengusaha;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa berkas perkara dan bukti-bukti surat dalam perkara *aquo*, tidak terdapat bukti berupa perjanjian kontrak pekerja harian lepas antara Penggugat dengan Tergugat, maka hal itu dinilai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat dilakukan secara lisan tanpa tertulis;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan hukum Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 15 ayat (1) Kepmenakertrans No 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

UU No 13/2003:

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Permenakertrans No 100/2004:

Pasal 10

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 15

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

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta-fakta hukum dalam pertimbangan diatas dan dihubungkan dengan ketentuan hukum *aquo*, maka Majelis Hakim menilai pekerjaan perawatan kebun yang dilakukan oleh Penggugat sejak awal masuk kerja telah melebihi dari 21 hari kerja dalam setiap bulannya dan hubungan kerja kontrak kerja Penggugat dengan Tergugat dilakukan melalui perjanjian lisan, sehingga kedua hal dimaksud melanggar ketentuan hukum sebagaimana ketentuan hukum *aquo*, dengan demikian implikasi hukumnya adalah hubungan kerja Penggugat yang semula sebagai Pekerja/Buruh Harian Lepas (PHL) demi hukum statusnya berubah menjadi PKWTT/pekerja tetap dari Tergugat, sehingga dapat disimpulkan antara Penggugat dengan Tergugat terikat hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja dengan status terakhir hubungan kerja Penggugat sebagai pekerja tetap dari Tergugat dengan upah Penggugat terakhir berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020 sebesar Rp3,147,036.00 (tiga juta seratus empat puluh tujuh ribu tiga puluh enam rupiah rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) sepatutnya untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berikutnya akan dipertimbangkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat dimana menurut Penggugat dilakukan secara sepihak oleh Tergugat, sedangkan menurut Tergugat dilakukan karena selesainya pekerjaan dari Penggugat sesuai dengan kesepakatan yang diperjanjikan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat menerangkan hal yang sama bahwa Penggugat yang dari 30 orang sekarang tidak kerja kembali karena mereka di PHK dan Para Penggugat tidak bekerja lagi sejak Maret atau Juni 2020, lebih lanjut keterangan Saksi Malian yang mengatakan mengetahui alasan mereka tidak dipekerjakan lagi di kebun karena tidak ada lagi Job pekerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Tergugat yang menerangkan Para Penggugat sekarang sudah tidak bekerja lagi dikarenakan kerjaan sudah habis atau berkurang; dan sejak tanam tahun 2010 baru di tahun 2020 berkurang tenaga Perawatan kebun;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Anjuran Disnakertrans Kabupaten Musi Banyuasin No B.565/578/IV/Nakertrans/2021 dapat diketahui permasalahan yang di mediasikan adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya PHK Penggugat yang dilakukan Tergugat dengan alasan adanya program pengurangan karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa benar adanya pemutusan hubungan kerja Penggugat yang dilakukan Tergugat karena adanya program pengurangan karyawan sehingga dilakukan sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat, yang selanjutnya Majelis Hakim menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 1 April 2020;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) selayaknya untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa adapun terhadap hak-hak yang diperoleh Penggugat atas PHK *aquo*, mendasarkan pada Bukti T-1 berupa Perjanjian Bersama tentang PHK Penggugat dapat diperoleh beberapa fakta hukum :

Halaman 25 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pihak Penggugat dan Tergugat sepakat mengakhiri hubungan kerja sejak tanggal 1 April 2020;
- Bahwa atas PHK dimaksud Penggugat diberikan kompensasi uang sebesar RP 2,820,000.00 (dua juta delapan ratus dua puluh ribu rupiah);
- Bahwa pembayaran kompensasi PHK akan di transfer melalui rekening Penggugat dan bahwa pihak Penggugat tidak akan menuntut Tergugat dalam bentuk apapun dikemudian hari dan Perjanjian tersebut telah pula ditandatangani oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-2 berupa Surat Pernyataan Penggugat dapat ditemukan fakta hukum yang pada pokoknya Penggugat menerima atas PHK *aquo* dan menerima uang kompensasi yang diberikan oleh Tergugat dan menyatakan tidak akan menuntut ataupun menggugat dalam bentuk apapun kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-3 berupa Form Pemindahbukuan Kolektif dapat diketahui fakta hukum bahwa pada tanggal 28 April 2020 adanya transfer uang sebesar Rp2,820,000.00 (dua juta delapan ratus dua puluh ribu rupiah) dari PT PP London Sumatra ke Rekening Bank BRI atas nama Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan hukum Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdara yang pada pokoknya salah satu syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan adanya "sepakat mereka yang mengikatkan dirinya demikian juga berdasarkan asas kebebasan berkontrak bahwa "semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya";

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, dan dihubungkan dengan ketentuan hukum *aquo*, maka Majelis Hakim menilai bahwa Penggugat telah menerima secara sukarela atas pemutusan hubungan Kerjanya dan telah menerima kompensasi sejumlah uang yang telah diterimanya sebagaimana tersebut yang diikat dengan Perjanjian Bersama antara Penggugat dengan Tergugat, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan tidak ada lagi kewajiban bagi Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat karena kedua belah pihak telah menyepakati dalam Perjanjian Bersama atas pemutusan hubungan kerja *aquo*;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 (empat) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *aquo* menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 Rbg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jo 606a Rv, sehingga tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*) sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat tidak beralasan hukum;

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

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

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti selainya yang tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, maka dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara *a quo*, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian serta nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum yang semula pekerja harian lepas berubah menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat dilakukan secara sepihak tanpa kesalahan dari Penggugat;

Halaman 27 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 1 April 2020;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan kepada Negara untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo* hingga Putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp150,000.00 (seratus lima puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Selasa tanggal 7 September 2021 oleh Kami Abu Hanifah, S.H., M.H., selaku Ketua Majelis, Haryanto, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 14 September 2021 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh Darlian Tulup Putra, SH., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan dihadiri Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H., M.H.

Abu Hanifah, S.H., M.H.

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Darlian Tulup Putra, SH.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan :Rp 140,000.00

Halaman 28 dari 28, Putusan Nomor 78/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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