



**P U T U S A N**

Nomor : 1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang mengadili perkara perdata gugatan pada peradilan tingkat pertama menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

**SRI HARIANI**, pekerjaan Mantan Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., alamat Komplek Permata Pamulang, Kav. Pilihan Blok A/9 Rt. 01/Rw. 03 Kelurahan Bakti Jaya, Kecamatan Cisauk, Tangerang Selatan, selanjutnya disebut : **PENGGUGAT**;

**M E L A W A N**

**PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk.**, alamat Jalan Raya Pasar Minggu Km. 18 Jakarta Selatan, untuk selanjutnya disebut sebagai : **TERGUGAT**;

**KEMENTERIAN NEGARA URUSAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (atau sering dikenal sebagai Kementerian BUMN)**, alamat Gedung Garuda Indonesia, Jalan Medan Merdeka Selatan Jakarta Pusat, untuk selanjutnya disebut sebagai : **TURUT TERGUGAT**;

Pengadilan Negeri tersebut;

Telah membaca surat-surat yang berkaitan dengan perkara ini;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Telah memperhatikan alat bukti yang diajukan kedua

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 1 dari 29



belah pihak;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat dan Turut Tergugat dengan suratnya tertanggal 5 Mei 2009 yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tanggal 7 Mei 2009 dan tercatat dalam Register Perkara Perdata Gugatan dengan Nomor : 1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel., dengan mengemukakan hal-hal sebagai berikut

1. Bahwa Penggugat adalah merupakan karyawan tetap organik dari Tergugat sejak tahun 1990 dan terakhir Penggugat memperoleh gaji bulanan sebesar Rp.6.789.600,- (enam juta tujuh ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus rupiah) (Bukti P-1);
2. Selama bekerja di Kantor Tergugat, karena Penggugat mempunyai prestasi kerja yang baik, serta penuh dedikasi dan pengabdian yang tinggi maka oleh Direksi Tergugat, pada tahun 1996 Penggugat telah dipercaya/diangkat sebagai Manager/Kepala Bagian Umum di Kantor Tergugat (Bukti P-2);
3. Bahwa selanjutnya Penggugat selain mendapat Tugas pokok sebagai Manager Umum, masih juga mendapat tugas-tugas lainnya dari Direksi Tergugat sebagai Ketua Badan Koordinasi Dakwah Islam (BKDI) di Kantor Pusat Tergugat, sejak tahun 2002 sampai dengan akhir tahun 2008 (selama 2 periode kepengurusan). Selain tugas di BKDI tersebut, Penggugat juga masih ditugasi pula oleh Direksi Tergugat sebagai Ketua SMK 3 (Sistim Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di kantor Pusat Tergugat sejak tahun 2005 dan juga sebagai Pengurus UPZ (Unit Pengumpul Zakat di Kantor

*Disclaimer*



Tergugat) dari BAZNAS. Dari uraian angka 2 dan 3 membuktikan sebagai fakta bahwa Penggugat adalah seorang pekerja keras yang terpercaya, mempunyai kemampuan kerja yang baik, dengan prestasi kerja yang baik pula, serta mempunyai loyalitas, dedikasi yang tinggi kepada Tergugat. Hal ini terlihat dengan menumpuknya tugas –tugas dan jabatan- jabatan Penggugat di kantor Tergugat seperti tersebut di atas (Bukti P-3);

4. Selanjutnya pada akhir tahun 2006, pergantian Direksi (Direksi Baru) di Kantor Tergugat. Pergantian Direksi Baru ini selanjutnya diikuti pula dengan perubahan Struktur Organisasi Tergugat (sering disebut Reorganisasi) di awal tahun 2007,. Dalam struktur organisasi yang baru ini, tiba-tiba Penggugat dicopot dari jabatannya sebagai Manager / Kepala Bagian Umum di organisasi Tergugat tersebut, tanpa diberi tahu alasannya, maupun sebab musababnya. Tergugat juga tidak memberitahukan kepada Penggugat apakah pencopotan diri Penggugat dari jabatan Manajer/Kepala Bagian Umum itu merupakan penghukuman atau ada alasan lainnya ? Namun yang jelas, setelah pencopotan jabatan tersebut Penggugat menjadi tidak punya jabatan lagi di Bagian Umum dan bahkan tidak disediakan lagi tempat duduk, ataupun meja dan kursi untuk bekerja di bagian umum. Selanjutnya masih dalam rangkaian Reorganisasi, Penggugat juga tidak diberikan Job Description/uraian tugas yang harus dikerjakan di Kantor Tergugat, sehingga Penggugat menjadi kebingungan dan tidak mengerti tugas- tugas apa yang harus dikerjakan sehari- hari di kantor Tergugat. Perbuatan Tergugat yang tidak memberikan tempat, meja, kursi dan Job Description/Uraian Tugas kepada Penggugat jelas merupakan perbuatan yang sewenang- wenang yang meghancurkan reputasi serta

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 3 dari 29



karier Penggugat dan hal seperti ini merupakan pembunuhan karakter terhadap diri Penggugat sebagai pekerja profesional;

5. Tiba-tiba pada tanggal 26 Pebruari 2008, Penggugat memperoleh Surat Tegoran Tertulis I, dan pada tanggal 17 Maret 2008 memperoleh Surat Tegoran Tertulis II, yang isinya teguran karena Penggugat dinilai sering tidak hadir atau sering tidak berada di tempat kerja pada hari dan jam kerja. Penggugat dengan tegas menolak kedua Surat Tegoran tersebut dengan cara mengirim surat penolakan tertanggal 19 Maret 2009 (Bukti P-4) yang isinya antara lain menyatakan bahwa tidak benar kalau Penggugat sering tidak hadir atau sering tidak berada ditempat kerja pada hari dan jam kerja, apalagi sampai Penggugat mangkir tidak masuk kerja 5 (lima) hari berturut. Faktanya adalah walaupun sudah tidak ditugaskan lagi di Bagian Umum, namun mengingat dedikasi dan loyalitasnya pada kantor/perusahaan. Penggugat hampir setiap hari masih tetap hadir di Kantor Tergugat untuk mengerjakan tugas-tugas kantor lainnya (di luar tugas-tugas di Bagian Umum), seperti tugas-tugas di BKDI, SMK 3 dan UPZ. Karena di ruangan bagian umum (di lantai I) Penggugat sudah tidak lagi disediakan tempat, meja dan kursi untuk bekerja, maka Penggugat mengambil prakarsa untuk bekerja di ruangan lain, yaitu di ruang Sekretariat BKDI, sebuah ruangan sempit di Lantai 3, di dekat dapur dan toilet. Namun kehadiran Penggugat di ruang sekretariat BKDI tersebut oleh Tergugat dinihilkan dan tidak dianggap sama sekali. Mungkin bagi Tergugat yang namanya hadir itu adalah bahwa Penggugat harus berada di ruangan bagian umum, di Lantai I, yang faktanya di ruangan tersebut Penggugat tidak diberikan tempat dan meja serta kursi untuk bekerja, Lagi pula tugas-tugas apa yang harus



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat kerjakan di ruangan Bagian Umum tersebut, Penggugat sama sekali tidak tahu, karena tidak pernah diberikan Uraian Tugas/Job Description, setelah pencopotannya dari jabatan Manager/Kepala Bagian Umum;

6. Selanjutnya, tanpa adanya musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu, guna mencari kebenaran materiil atas Surat Keberatan dari Penggugat terhadap Surat Tegoran I dan II dari pihak Tergugat, maka secara tiba-tiba Penggugat dikejutkan dengan munculnya Surat Tegoran III dan Skorsing dari Tergugat, tertanggal 23 April 2008. (Bukti P-5) Dengan SK Skorsing tersebut gaji Penggugat hanya dibayarkan sebesar 80% nya saja dari gaji pokok, tanpa diberikan lagi tunjangan-tunjangan lainnya. Atas SK Skorsing tersebut, tentu saja Penggugat sangat berkeberatan dan selanjutnya Penggugat mengajukan Surat Keberatan Atas Skorsing kepada Tergugat, tertanggal 15 Mei 2008. Isi surat keberatan tersebut antara lain bahwa Penggugat menolak kalau dinilai mangkir, yaitu tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut. Selain itu alasan penolakan atas Skorsing tersebut ialah bahwa SK Skorsing tersebut tidak sah, karena terbitnya SK skorsing tersebut tanpa didahului dengan negosiasi-negosiasi secara Bipartid terlebih dahulu, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan serta diatur dalam Peraturan Perusahaan Tergugat;

7. Bahwa selanjutnya, rupanya pihak Tergugat selalu mengabaikan surat-surat keberatan dari pihak Penggugat dan secara arogan memandang remeh surat-surat yang diajukan oleh pihak Penggugat, sehingga secara tiba-tiba, tanpa memperhatikan prosedur hukum

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 5 dari 29



yang benar, sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan RI, Tergugat menerbitkan Surat Pemberhentian/Surat Pemecatan atas diri Penggugat, tertanggal 19 Agustus 2008, yang berlaku efektif sejak tanggal 22 Agustus 2009, Penggugat memandang bahwa dalam melakukan pemecatan ini, pihak Tergugat telah bertindak sewenang-wenang dan arogan, dengan cara mengabaikan aturan-aturan hukum yang berlaku dan hanya mengedepankan kekuasaan belaka. Alasan Penggugat berpendapat demikian adalah bahwa di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan RI (UU No. 13 Tahun 2003) sebagai hukum positif, khususnya pasal 151 ayat 3 ditentukan : "..... pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Selanjutnya dalam Pasal 155 ayat 1 ditentukan bahwa : Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat 3 adalah batal demi hukum. Di sinilah terlihat bahwa Tergugat mengabaikan ketentuan ini dalam menerbitkan Surat Keputusan Pemecatan atas diri Penggugat, tindakan Tergugat yang seperti itu di dalam hukum jelas-jelas merupakan tindakan/perbuatan yang melawan hukum, yang sangat merugikan bagi Penggugat;

8. Selanjutnya Tergugat juga telah nyata-nyata melanggar hukum, khususnya pasal 156 ayat 1 UU 13 tahun 2003 yang menentukan bahwa : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Faktanya adalah bahwa setelah dikeluarkannya SK Pemberhentian atas diri Penggugat. Pihak Tergugat tidak pernah memberikan uang- uang sebagaimana ditentukan oleh pasal 156 ayat 1 tersebut. Oleh



karena itu maka selanjutnya Penggugat telah mengirim surat somasi kepada Tergugat, tertanggal 7 Nopember 2008 (Bukti P-6), yang isinya antara lain agar Tergugat memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak uang ganti rugi dan uang lain yang menjadi hak Penggugat selama masih menjadi karyawan Tergugat, yang pembayarannya telah dihentikan oleh Tergugat secara sepihak, yaitu sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Pemberhentian Penggugat Nomor 014-6/069, tertanggal 19 Agustus 2008;

9. Setelah adanya surat somasi sebagaimana tersebut di atas, Penggugat dan Tergugat telah sepakat membawa perselisihan ini kepada mediator. Sebagai mediatornya adalah Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Selatan. Hasil dari mediasi ini adalah bahwa mediator telah meneluarkan surat anjuran tertanggal 20 Pebruari 2009, yang isinya antara lain mengajurkan kepada Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Penggugat uang pesangon, uang epnghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta upah yang belum dibayar dan kekurangan upah dalam masa skorsing yang jumlahnya sampai dengan surat anjuran dikeuarkan adalah sebesar Rp. 172.940.811,- (seratus tujuh puluh dua juta sembilan ratus empat puluh ribu delapan ratus sebelas ribu rupiah) (Bukti P-7) Terhadap surat anjuran dari mediator tersebut pihak Penggugat dapat menerimanya, semata-mata agar perselisihan ini dapat segera selesai secara kekeluargaan. Namun Tergugat melalui suratnya tertanggal 6 Maret 2009 telah menolak anjuran dari meadiator, dengan alasan yang mengada-ada dan yang tidak ada dasar hukumnya (Bukti P-8);

10. Dari uraian Penggugat dalam posita sebagaimana  
Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 7 dari 29



tersebut di atas membuktikan bahwa :

- a. Tergugat telah bertindak semena-mena kepada Penggugat, yaitu dengan tidak memberikan tugas-tugas/job description yang harus dikerjakan oleh Penggugat di kantor Tergugat. Kewajiban memberikan tugas kepada Penggugat selaku karyawan adalah kewajiban Tergugat, selaku majikan yang tidak boleh diabaikan;
- b. Tergugat dalam menerbitkan SK Skorsing kepada Penggugat, tertanggal 23 April 2008, tidak didasarkan atas fakta-fakta empiris, namun hanya didasarkan pada asumsi-asumsi/anggapan-anggapan saja, yaitu menganggap Penggugat mangkir/sering tidak masuk kerja. Juga SK Skorsing tersebut diterbitkan tanpa melalui prosedur yang benar, sesuai dengan hukum positif;
- c. Tergugat dalam menerbitkan SK pemberhentian kepada Penggugat, tertanggal 19 Agustus 2008 jelas-jelas menciderai/melanggar ketentuan Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 151 ayat 3 yang mensyaratkan bahwa dalam memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, Pengusaha (dalam hal ini Tergugat) harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penetapan mana sampai hari ini tidak pernah ada;
- d. Tergugat secara melawan hukum telah melanggar ketentuan pasal 156 ayat 1, UU No. 13 Tahun 2003, yaitu Tergugat telah lalai membayarkan kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak. Juga sampai hari ini Tergugat tidak pernah membayarkan kepada Penggugat uang- uang



lainnya yang secara hukum menjadi hak Penggugat, seperti antara lain namun tidak terbatas pada, uang tunjangan hari raya, uang cuti bersama akhir tahun serta uang gaji dan kekurangan gaji yang sepenuhnya menjadi hak Penggugat;

e. Tergugat secara sistematis, tanpa adanya alasan hukum yang sah dan kuat, secara perlahan-lahan telah berusaha meminggirkan peran Penggugat di perusahaan Tergugat, yang ujung-ujungnya adalah melakukan pemecatan kepada Penggugat, dengan alasan yang sangat personal/subyektif yang didasarkan pada like and dislike semata;

f. Tergugat tidak mempunyai itikat baik untuk menyelesaikan urusan / perselisihannya dengan Penggugat, yaitu dengan selalu mengabaikan upaya-upaya yang bersifat kekeluargaan dari Penggugat, baik itu upaya melalui surat-surat maupun melalui dialog-dialog tatap muka. Tidak adanya itikat baik dari Tergugat ini juga dapat diidentifikasi / dibuktikan pada surat penolakan Tergugat atas surat anjuran dari mediator, yang secara bijak telah berusaha menengahi perselisihan ini untuk mencapai Win-Win Solution;

11. Menyimak uraian sebagaimana tersebut di atas, secara sah dan meyakinkan membuktikan bahwa Tergugat dengan itikad buruk, karena salahnya, telah melakukan perbuatan melawan hukum yang berakibat menimbulkan kerugian baik kerugian materiil maupun kerugian moril kepada Penggugat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata maka Penggugat dapat menuntut kepada Tergugat sejumlah ganti kerugian, baik itu kerugian yang bersifat Materiil maupun kerugian Moril;

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 9 dari 29





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari lembaga yang berwenang, maka SK Pemberhentian/Pemecatan yang seperti itu adalah merupakan Akta yang otentik. Gugatan yang didasarkan atas Akta Otentik maka menurut hukum dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorraad);

14. Mengingat bahwa pihak Turut Tergugat adalah merupakan pemegang Saham mayoritas dari Tergugat maka kebijakan-kebijakan Tergugat sangat dipengaruhi oleh Policy/kebijakan dari Turut Tergugat. Dengan demikian adalah sah dan sesuai dengan hukum apabila Turut Tergugat dijadikan pihak dalam gugatan ini agar Turut Tergugat tunduk dan mentaati putusan Pengadilan dalam perkara ini;

15. Mengingat bahwa objek gugatan ini adalah tuntutan ganti rugi karena adanya perbuatan melawan hukum dan bukan tuntutan karena adanya perselisihan hubungan industrial, maka kompetensi absolute dari gugatan karena adanya perbuatan melawan hukum ini adalah di Pengadilan Negeri;

Berdasarkan atas segala sesuatu yang telah diuraikan secara lengkap di dalam posita tersebut di atas maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Negeri Jakarta Selatan (Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini) agar memberikan putusan sebagai berikut :

### PRIMAIR :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum yaitu telah melanggar ketentuan pasal 151 ayat 3 dan pasal 156, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 11 dari 29



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kerugian/ganti rugi Materiil kepada Penggugat sebesar Rp. 305.589.252,- (terbilang tiga ratus lima juta lima ratus delapan puluh sembilan ribu dua ratus lima dua rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang ganti rugi Immateriil kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000.000,- (terbilang satu milyar rupiah);
5. Meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslag/CB) atas sebidang tanah seluas +/- 14.000 m<sup>2</sup>, beserta bangunan gedung di atasnya, yang saat ini digunakan untuk Kantor Pusat PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., yang terletak di Jalan Raya Pasar Minggu, Km. 18 Jakarta Selatan;
6. Meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslaag/CB) atas 4 kendaraan operasional/mobil milik Tergugat yaitu :
  - a. Mobil sedan merk Toyota Camry, Nomor Polisi B.8301 BS;
  - b. Mobil sedan merk Toyota Camry, Nomor Polisi B.8302 BS;
  - c. Mobil sedan merk Toyota Camry, Nomor Polisi B.8303 BS;
  - d. Mobil sedan sedan merk Toyota Camry, Nomor B.8304 BS;
7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada Verzet maupun kasasi (uitvoerbaar bij voorraad);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
9. Menghukum Turut Tergugat untuk tunduk dan mentaati putusan ini;

## SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil- adilnya;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang ditetapkan untuk keperluan itu, Penggugat datang menghadap sendiri, untuk Tergugat datang menghadap TAUFIK ARIZAR, SH. dan MARISA ISKANDAR, SH. berkantor di Menara Sudirman 9 th. Floor Jalan Jendral Sudirman Kav. 60 Jakarta 12190 yang berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 014-1-101012 tanggal 8 Juni 2009 secara bersama-sama atau sendiri-sendiri dengan DR. AMIR SAMSUDIN, SH.MH., selaku Kuasa dari Tergugat, untuk Turut Tergugat datang menghadap HERMAN HUTABARAT, SH. Kepala Biro Hukum dan Humas Kementerian Negara BUMN, EKO SETIAWAN, SH.MH., Kasubag Peraturan Perundang-undangan Kementerian Negara BUMN, SAMSU WIDIARTO, SH., Staf Biro Hukum kesemuanya mengambil domisili Hukum di Kementerian Negara BUMN Jalan Medan Merdeka Selatan Nomor 13 Jakarta Pusat yang berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : SKK-03/MBU/2009 tanggal 29 Juni 2009 untuk bersama-sama atau sendiri-sendiri selaku kuasa dari Turut Tergugat;

Menimbang, bahwa Pengadilan telah berupaya untuk mendamaikan kedua belah pihak melalui proses mediasi dengan mediator Ibu ALBERTINA HO.,SH.MH. Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang ditunjuk oleh Majelis Hakim atas Permohonan dari kedua belah pihak, akan tetapi upaya damai tersebut tidak berhasil sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat seperti tersebut di atas yang isinya dipertahankan Penggugat;

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

## A. DALAM EKSEPSI

Gugatan Kabur (obscur libel)

1. Bahwa dalam gugatannya secara panjang lebar

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 13 dari 29

### 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)



Penggugat telah mendalilkan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena telah mem PHK Penggugat dan menuntut ganti rugi, namun setelah dicermati ganti rugi yang dituntut Penggugat tidak lain adalah "Pesangon" atas PHK terhadap diri Penggugat;

2. Bahwa selain itu, tujuan gugatan Penggugat juga tidak jelas, karena Penggugat ingin dinyatakan melanggar pasal 151 (3) dan 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 maka seharusnya Penggugat meminta PHKnya dinyatakan tidak sah atau diperkerjakan kembali, karena Penggugat tidak meminta dipekerjakan kembali, maka gugatannya menjadi tidak jelas, selain itu juga Tergugat tidak mengerti maksud gugatan Penggugat apakah gugatan perbuatan melawan hukum ? atau gugatan tentang sah/tidaknya PHK terhadap Tergugat ? atau gugatan permintaan membayar pesangon ? semuanya tidak jelas (kabur). Oleh karena gugatan tidak jelas dan kabur maka menurut hukum gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

## B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya, selain karena dalilnya tidak benar, dalil- dalil Penggugat juga saling bertentangan. Sebagai contoh, disatu sisi Penggugat menyatakan "prestasi kerjanya sangat baik, penuh dedikasi" namun dalam dalil lainnya Penggugat menyatakan "tidak diberitahukan tugas-tugas yang harus dikerjakannya ", pertanyaannya adalah apakah logis/wajar karyawan dengan prestasi baik namun ternyata dalam bekerja selalu menunggu perintah atasan, tidak memiliki inisiatif dan selalu



bersikap pasif ?

2. Bahwa pada tahun 1996 memang benar Penggugat diangkat menjadi Manager / Kepala Bagian Umum, namun Penggugat hanya menjabat sampai dengan akhir tahun 2002 karena berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor : 014-6/002 tanggal 7 Januari 2003 Penggugat telah dibebaskan tugas dari Kepala/Manager Umum menjadi Staf Bagian Umum, jadi sejak Januari 2003 sampai diberhentikannya sebagai karyawan pada bulan Agustus 2008 posisi Penggugat adalah staff Bagian Umum;
3. Bahwa tidak benar dalil Penggugat angka 3, karena kegiatan-kegiatan pada Badan Koordinasi Dakwah Islam (BKDI) dan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) merupakan kegiatan sosial keagamaan dan bersikap sukarela, yang tidak ada hubungannya (baik langsung maupun tidak langsung) dengan pekerjaan, Selain itu, kegiatan tersebut juga tidak memberikan gambaran apapun juga terhadap prestasi karyawan, tidak berarti bila karyawan aktif di BKDI dan UPZ maka karyawan tersebut adalah karyawan yang hebat, walaupun dalam kegiatan BKDI atau UPZ tersebut melibatkan direksi perusahaan hal itu semata-mata karena Direksi merupakan penanggung jawab dari kegiatan-kegiatan sosial perusahaan;
4. Bahwa tidak benar dalil Penggugat angka 4 tersebut, karena sebagaimana yang telah diakui oleh Penggugat pada awal Tahun 2007 dilingkungan perusahaan telah dilakukan reorganisasi yang bertujuan efisiensi, reorganisasi pada Tergugat merupakan hal yang biasa dan setiap saat dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan perseroan dan

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 15 dari 29



hal ini juga telah diakui oleh Penggugat,. Dalam reorganisasi, beberapa bagian bisa digabung/dilebur dengan bagian lain, atau ada kalanya ditambah. Berdasarkan Surat Direksi Nomor 013-2/001 tanggal 26 Januari 2007, dengan adanya reorganisasi Bagian Umum yang selama ini berada di bawah Biro SDM-& Kesisteman dipindahkan menjadi berada di bawah Biro Keuangan, sehingga personil pada bagian umum berubah menjadi berada di bawah ke Biro Keuangan;

Selain itu, pada reorganisasi Tahun 2007 tersebut, sama sekali tidak membebas tugaskan Penggugat dari jabatan Manager/Kepala Bagian Umum, namun hanya memindahkan posisi Penggugat dari staf Biro SDM & Umum menjadi staf di Biro Keuangan;

5. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak memberikan uraian tugas yang harus dikerjakan Penggugat, dalil Penggugat tersebut sangat bertentangan dengan dalil angka 2 yang menyatakan "Penggugat mempunyai prestasi kerja baik", dan kapasitasnya sebagai (mantan) kepala bagian umum, Karena pada saat menjadi kepala bagian umum tentunya Penggugat mengetahui dengan pasti tugas-tugas apa saja yang menjadi tanggung jawab yang ditangani oleh bagian umum;
6. Bahwa selain itu,, pada reorganisasi tahun 2007, posisi Penggugat tetap saja yaitu staf Bagian Umum, hanya divisinya yang diubah, bukan (sekali lagi "bukan") penurunan dari jabatan Manager / Kepala Bagian Umum menjadi Staf. Sehingga patut dipertanyakan bila dalam gugatan Penggugat menyatakan tidak mengetahui pekerjaan apa saja



yang harus dikerjakannya dibagian umum, apabila Penggugat tidak mengetahui tugas-tugas pada bagian umum maka sangat wajar jika Penggugat tidak memiliki kemampuan menjabat kepala bagian umum;

Oleh karenanya tidak beralasan dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan "tiba-tiba Penggugat dicopot dari jabatan Manager / Kepala Bagian Umum tanpa diberi tahu alasannya";

7. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan bahwa dirinya tidak memiliki tempat (meja, kursi) di Bagian Umum, yang benar di bagian umum telah disediakan meja, kursi untuk Penggugat namun sebagaimana pengakuannya Penggugat tidak pernah mau menempati meja dan kursi yang disediakan (dalam dalilnya butir 5 Penggugat menyatakan "Penggugat hampir setiap hari masih tetap hadir dikantor Tergugat untuk mengerjakan tugas-tugas diluar tugas bagian umum seperti tugas-tugas BKDI, SMK, 3 dan UPZ");

8. Bahwa tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan perusahaan tidak memberikan/memberitahukan tugas yang harus dikerjakannya karena sebagai staf bagian umum, Kepala Biro Keuangan dan Manager Umum (atasan yang baru dari Penggugat) telah memberikan tugas-tugas kepada Penggugat namun Penggugat tidak bersedia melaksanakannya, jadi bukan tidak diberikan tugas/pekerjaan namun Penggugat tidak bersedia melaksanakan tugas/pekerjaan;

Selain itu, sebagai karyawan yang telah bekerja selama 18 tahun, bahkan pernah menjabat sebagai

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 17 dari 29



manager, apakah wajar jika Penggugat bersikap pasif, hanya menunggu perintah atasannya ?? Mengingat lamanya Penggugat menjadi karyawan sudah seharusnya Penggugat juga aktif dan penuh inisiatif dalam bekerja;

9. Bahwa pengakuan Penggugat (sebagaimana dalil gugatan butir 5) tersebut membuktikan bahwa Penggugat telah melanggar peraturan perusahaan karena Penggugat tidak pernah mengerjakan tugas-tugasnya dan tidak pernah berada ditempat kerjanya;

10. Bahwa selain Penggugat tidak pernah mengerjakan tugas bagian umum dan selalu berada diluar ruangannya, Penggugat juga melanggar peraturan perusahaan karena sering tidak masuk kantor tanpa ijin (mangkir) Penggugat sering sekali tidak masuk kantor dalam beberapa hari,( kadang dua hari, kadang tiga hari) tanpa alasan yang jelas dan hal itu dilakukan berulang-ulang kali, walaupun Penggugat masuk ke kantor, kedatangannya juga selalu terlambat, bahkan tidak ada yang tahu jam kepulangannya karena Penggugat tidak pernah melaporkan jam kepulangannya (absen pulang);

Sebagai gambaran, dari tanggal 1 Januari 2008 hingga 29 Pebruari 2008 (dua bulan saja) Penggugat telah mangkir selama 30 hari II, apakah karyawan yang dalam dua bulan saja telah mangkir sebanyak 30 hari seperti Penggugat harus tetap dipertahankan ?? dan apakah salah bila perusahaan memberikan tegoran kepada karyawan yang dalam jangka waktu dua bulan telah mangkir selama 30 hari;



11. Bahwa tindakan Penggugat tersebut merupakan pelanggaran yang serius terhadap peraturan perusahaan. Memang benar bahwa Penggugat tidak mangkir selama 5 hari berturut-turut, namun Tergugat mengetahui Penggugat sengaja sengaja tidak mangkir selama 5 hari berturut-turut untuk menghindar dari peraturan perusahaan yang mengatur bahwa “ karyawan dianggap mengundurkan diri apabila selama lima hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa ijin “. Oleh karenanya untuk menghindar dari “ dianggap mengundurkan diri “ Penggugat mengakalinya dengan cara dalam satu minggu Penggugat tiga hari berturut-turut, tidak masuk kerja tanpa ijin, kadang kala empat hari berturut-turut. Pada saatnya nanti Tergugat akan membuktikan absensi Penggugat II;

Hal ini secara tegas telah diakui oleh Penggugat dalam dalilnya butir 6 yang menyatakan “ Isi surat keberatan tersebut antara lain bahwa Penggugat menolak dinilai mangkir yaitu tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut “;

Satu lagi bukti bahwa Penggugat sering mangkir, dapat diketahui dari salah satu surat Penggugat yang ditujukan kepada Tergugat, dalam suratnya tersebut Penggugat menyatakan “..... Walaupun saya jarang datang ke kantor .....”;

12. Bahwa oleh karena Penggugat tidak bersedia melakukan pekerjaan-pekerjaan di bagian umum maka kemudian perusahaan memindahkannya ke corporate secretary, namun Penggugat menolaknya dengan alasan corporate secretary bukan bidang Penggugat. Penolakan Penggugat tersebut jelas tidak beralasan karena Penggugat sebelumnya juga

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 19 dari 29



pernah menempati bagian corporate secretary, lagipula sebagai karyawan tidak seharusnya Penggugat menolak penugasan yang diberikan perusahaan. Dari Sikap Penggugat tersebut jelas bahwa Penggugat telah membangkang terhadap peraturan perusahaan, dan hal itu tidak dapat dibiarkan begitu saja karena bagaimanapun juga peraturan perusahaan harus tetap ditegakkan;

13. Bahwa tindakan Tergugat men-skorsing Penggugat tersebut dilakukan karena Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yaitu membangkang dan sering mangkir (tidak masuk kerja tanpa izin dan alasan). Ternyata, walaupun telah dijatuhi sanksi berupa skorsing Penggugat tidak juga memperbaiki sikapnya, tindakannya semakin menjadi-jadi;

14. Bahwa sebelum Tergugat mengambil tindakan memberhentikan Penggugat, juga telah dilakukan perundingan dan pertemuan antara Tergugat dengan Penggugat. Termasuk dengan serikat pekerja untuk mengetahui apa sebenarnya yang menjadi ganjalan Penggugat dalam bekerja ?, mengapa Penggugat tidak bersedia menempati meja dan kursi yang telah disediakan ? dan mengapa Penggugat sering sekali mangkir ? bahkan Tergugat menawarkan apakah Penggugat bersedia menjadi staf di bagian lain. Dengan demikian Tergugat telah bertindak sesuai pasal 151 (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan :

Dalam hal upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib



dirundingkan oleh pengusaha dan serikat kerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/serikat buruh;

15. Bahwa namun segala upaya tersebut tidak membawa hasil, Penggugat memang sengaja mencari-cari alasan, mempersulit perundingan, semuanya itu dilakukan Penggugat semata-mata agar dirinya di PHK, pesangon dan akan tetap menerima uang pensiun;

16. Bahwa dalam perkembangan penyelesaian masalah pemberhentian Penggugat sebagai karyawan tersebut pada akhirnya telah disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat, yang kemudian masih menjadi persoalan adalah kompensasinya. Hal itu dapat dibuktikan dari email kuasa Penggugat tanggal 16 Desember 2008 yang antara lain menyatakan :

Demikian usulan permintaan dari saya namun segala sesuatunya bisa dinegosiasikan, saya berharap pada pertemuan tanggal 23 Desember 2008 yang akan datang kita agendakan acara yaitu negoisasi besaran pesangon dll yang akan bisa disetujui oleh pihak pengusaha;

Dengan demikian terbukti bahwa Penggugat pada dasarnya sudah tidak berkeberatan terhadap PHK-nya, maka menurut hukum tidak perlu lagi dilakukan ketentuan pasal 151 (3);

17. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat butir 6, 7, 8 yang pada pokoknya menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap UU No. 13 Tahun 2003, karena PHK

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 21 dari 29



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat tanpa didahului penetapan dari suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (vide pasal 151 (3) UU No. 13 Tahun 2003);

Tergugat menolak dalil Penggugat tersebut, karena tindakan Tergugat mem-PHK Penggugat semata-mata karena Penggugat terbukti telah melanggar ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja (menolak mengerjakan tugas, sering mangkir). Oleh karenanya PHK tersebut karena kesalahan Penggugat maka tidak berlaku Pasal 151 (3) UU No. 13 Tahun 2003;

18. Bahwa tindakan Tergugat telah sesuai dengan Pasal 161 (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan :

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut;

Oleh karena Penggugat yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan maka ketentuan yang diberlakukan dalam pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bukan Pasal 151 (3) UU No. 13 Tahun 2003 namun yang berlaku adalah Pasal 161 (1) diatas;

19. Bahwa dalam perkembangannya, pada dasarnya Penggugat pada saat perundingan tanggal 23 Desember 2008 pada dasarnya Penggugat telah dapat menerima PHK yang dijatuhkan perusahaan kepadanya, hanya masih mempersoalkan pesangon saja, maka menurut hukum tidak beralasan jika

### 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)



dalam gugatannya Penggugat kembali mempersoalkan prosedur PHK, termasuk yang diatur dalam Pasal 151 (3) UU No. 13 Tahun 2003;

20. Bahwa oleh karena PHK terhadap Penggugat terpaksa dilakukan oleh Tergugat a) Penggugat telah melanggar peraturan perusahaan (tidak melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan), b. Berkali-kali tidak masuk kerja (mangkir) beberapa hari berturut-turut tanpa izin, c) dalam mem-PHK Penggugat yang berlaku adalah Pasal 161 (1) UU No. 13 Tahun 2003, d) pada akhirnya Penggugat telah dapat menerima PHK terhadapnya, maka jelas Tergugat tidak telah melakukan perbuatan melawan hukum terhadap Penggugat;

21. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas perhitungan ganti rugi yang diajukan oleh Penggugat karena gugatan Penggugat ini pada adalah gugatan perbuatan melawan hukum bukan gugatan sah/tidaknya PHK, sehingga cara perbuatan melawan hukum bukan gugatan sah/tidaknya PHK, sehingga cara perhitungan ganti ruginya tidak dapat menggunakan rumusan pesangon;

22. Bahwa oleh karena Tergugat tidak melakukan perbuatan melawan hukum terhadap Penggugat maka menurut hukum tuntutan-tuntutan Penggugat harus ditolak seluruhnya, termasuk tuntutan ganti rugi dan sita jaminan;

23. Bahwa terakhir, Tergugat merupakan perseroan yang terbuka, independi dalam menjalankan usaha, sehingga persoalan-persoalan seperti PHK tersebut merupakan masalah yang menjadi hak sepenuhnya dari Direksi Tergugat dan tidak tergantung dengan pemegang saham. Oleh karena itu tidak berdasarkan

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 23 dari 29



hukum dan mengada-ada tindakan Penggugat yang telah mengikut sertakan Maneg BUMN sebagai Turut Tergugat;

Salah satu bukti bahwa tindakan Penggugat tidak beralasan adalah dalam gugatannya Penggugat sama sekali tidak menguraikan apa peran Turut Tergugat dalam PHK terhadap dirinya, selain itu pemegang saham pada Tergugat bukan hanya Turut Tergugat, masih banyak pihak lain yang menjadi pemegang saham pada Tergugat, oleh karenanya apabila ada satu pemegang saham yang dijadikan Turut Tergugat seharusnya seluruh pemegang saham dijadikan pihak Turut Tergugat;

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka Tergugat dengan ini mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa sedangkan Turut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut :

I. **DALAM EKSEPSI :**

A. **Eksepsi Kurang Pihak (Exceptio Plurum Litis Consortium)**

1. Bahwa sebagaimana dimaklumi, struktur kepemilikan saham Tergugat (PT. Adhi Karya Tbk) adalah sebagai berikut :

No	PEMEGANG SAHAM	JUMLAH SAHAM	PROSENTASE KEPEMILIKAN
Pemegang saham dalam negeri			
1.	Negara R.I. Cq. Menteri Negara BUMN	918.6	51
		80.000.	,00004%
2.	Puplik		



		141.68	
3.	Karyawan	0.000.	7.82%
4.	Yayasan		
		10.000.	0,0006%
5.	Dana Pensiun		
		2.7	
6.	Insurance	86.000.	0,1547%
7.	Private Companies		
		80.37	
8.	Mutual Funs	7.000.	4,4621%
		53.84	
		7.500.	2,9893%
		73.283	
		.812.	4,0683%
		271.7	
		53.500.	15,0864%

Pemegang Saham Luar Negeri

1.	Publik Luar Negeri	2	
		.438.500.	0,1354%
2.	Institusi Luar Negeri		
		257.12	
		6.688.	14,2744%
<b>T o t a l</b>		1.801.320.	
		000.	100%

2. Dari struktur kepemilikan saham PT. Adhi Karya Tbk diatas, jelas bahwa Menteri Negara BUMN (Turut Tergugat) hanya merupakan salah satu pemegang saham dari PT. Adhi Karya Tbk., karena masih ada pemegang saham lainnya. Sehingga apabila mengikuti pola pikir dari Penggugat, maka seharusnya Pemegang Saham yang lain juga Put



dimasukan sebagai Turut Tergugat;

3. Oleh karena Penggugat tidak memasukan para pemegang sahan yang lain sebagai Turut Tergugat, maka surat gugatan tidak lengkap karena kurang pihak;
4. Bahwa dengan demikian mohon kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat menetapkan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diteruskan atau gugatan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard) karena kurang pihak;

**B. Eksepsi Error In Persona**

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat 3 Anggaran Dasar PT. Adhi Karya, Tbk., diatur bahwa salah satu tugas pokok Direksi adalah memimpin, mengurus dan mengendalikan Perseroan sesuai dengan tujuan perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas Perseroan. Dari ketentuan tersebut maka masalah ketenagakerjaan termasuk juga merupakan kewenangan Direksi PT. Adhi Karya Tbk yang meliputi pengangkatan, mutasi, pembinaan karyawan dan hal-hal lain yang terkait dengan ketenagakerjaan;

2. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa pemberi kerja adalah orang perorangan, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, jelas bahwa Menteri Negara BUMN (Turut Tergugat) bukan termasuk dalam kriteria "pemberi kerja" karena tidak memenuhi salah satu unsur di atas, yaitu:

- a. Orang perorangan;



- b. Pengusaha;
  - c. Badan Hukum atau
  - d. Badan-badan lainnya;
3. Disamping itu, antara Menteri Negara BUMN dengan Penggugat tidak hubungan hukum sama sekali terkait dengan masalah ketenagakerjaan yang saat ini dialami oleh Penggugat;
4. Bahwa dengan demikian mohon kiranya Majelis Hakim yang Terhormat menetapkan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diteruskan atau gugatan tidak dapat diterima (niet pnvankelijke verklaard) karena error in persona;

## II. DALAM POKOK PERKARA

Konsisten dengan Eksepsi Error in Persona di atas, bahwa kami berpendapat perkara aquo adalah perkara antara Manajemen/Direksi PT. Adhi Karya (Tergugat) dengan Penggugat, maka kami tidak menanggapi hal-hal yang menyangkut pokok perkara;

## III. PERMOHONAN PUTUSAN MAJELIS HAKIM

Berdasarkan penjelasan-penjelasan hukum di atas, maka sudah selayaknya jika Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang terhormat yang memeriksa perkara a quo memberikan putusan sebagai berikut :

### Dalam Eksepsi :

- Menerima Eksepsi yang diajukan oleh Turut Tergugat;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijke Verklaard);

Atau : apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat dan Turut  
Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 27 dari 29



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tersebut Penggugat mengajukan Replik yang selengkapnya sebagaimana terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat tersebut Tergugat mengajukan duplik yang selengkapnya sebagaimana terlampir dalam berkas perkara, sedangkan Turut Tergugat tidak mengajukan duplik dan tetap pada jawaban yang telah diajukan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan gugatannya Penggugat mengajukan surat bukti sebagai berikut :

1. Foto copy Surat Keputusan Direksi PT. ADHI KARYA No. 114-6175, Bertanda P-1a;
2. Foto copy Gaji Bulan Maret 2008 tertanggal 25 Maret 2009, Bertanda P-1b;
3. Foto copy Petikan Surat Keputusan Direksi PT. Adhi Karya (Persero) Nomor : 014-61032 Tentang Alih Tugas dan Jabatan Pejabat Struktural PT. Adhi Karya (Persero) tertanggal 22 Oktober 1996, Bertanda P-2;
4. Foto copy Surat Keputusan Direksi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Nomor 014-61030 tentang Perubahan Kepengurusan Badan Koordinator Da'wah Islam PT. ADHI KARYA, (Persero Tbk) tertanggal 1 Agustus 2006, Bertanda P-3;
5. Foto copy Surat yang ditanda tangani oleh Sri Hariani ditujukan Kepala Biro SDM & Kesistemen PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk., Perihal Penolakan atas Surat Teguran, tertanggal 19 Maret 2008, Bertanda P-4;
6. Foto copy Surat dari PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. Nomor : 125- HR.SM&IT /2008 Perihal Teguran Tertulis III & Skorsing, tertanggal 23 April 2008, Bertanda P-5a;
7. Foto copy Surat Nomor :149- HR.SM&IT/2008 hal Gaji Sdr. Sri Hariani, Bsc. Tertanggal 12 Mei 2008, Bertanda P-5b;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Foto copy Surat Keputusan Direksi PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. No. 014-6/069 tentang Pemberhentian Karyawan Tetap, tertanggal 19 Agustus 2008, Bertanda P-5c;
9. Foto copy Surat yang ditanda tangani Sri Hariani MPP.1900.501 Perihal Somasi yang ditujukan kepada Direksi PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk., tertanggal 7 Nopember 2008, Bertanda P-6;
10. Foto copy Surat yang ditanda tangani oleh Mediator Hubungan Industrial diketahui Kepala Sudin Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan Nomor : 680/-1.838.3, Perihal anjuran, tertanggal 20 Pebruari 2009, Bertanda P-7;
11. Foto copy Surat dari PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. Nomor : 110-HR.SM &IT/2009, Perihal Tanggapan Surat, tertanggal 8 Maret 2009, Bertanda P-8;

Surat bukti tersebut di atas seluruhnya telah bermeterai cukup dan dipersidangan telah dicocokkan dengan aslinya yang isinya terdapat sama dengan aslinya kecuali untuk surat bukti yang tersebut pada angka 1, angka 4, angka 7, angka 10 aslinya tidak diajukan ke persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil- dalilnya, Tergugat mengajukan surat bukti sebagai berikut :

1. Foto copy Surat Keputusan Direksi PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. Nomor : 014-6/002, tanggal 7 Januari 2003 tentang Pengangkatan, alih tugas dan jabatan Pejabat Struktural PT. Adhi Karya (Persero), Bertanda T-1;
2. Foto copy Surat Direksi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Nomor : 013-2/001, Perihal Penempatan Personil, tertanggal 26 Januari 2007, Bertanda T-2;
3. Foto copy Surat Keputusan Direksi PT. ADHI KARYA (Persero) Tbk. Nomor : 014-6/002 tentang

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 29 dari 29



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penyempurnaan Stuktur Organisasi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., tanggal 15 Januari 2007, Bertanda T-3;
4. Foto copy Surat Tugas Nomor : 23/KEU-II/2007, yang dikeluarkan oleh Biro Keuangan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., tertanggal 6 Januari 2007, Bertanda T-4;
  5. Foto copy Daftar Absensi atas nama Sri Hariani, Bsc. Tanggal 1 Juli 2008 sampai dengan 23 Agustus 2008, Bertanda T-5;
  6. Foto copy Surat dari Bina SDM & Kesisteman PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Nomor 009-SDM&K/2008, Perihal Teguran Tertulis I tanggal 26 Pebruari 2008, Bertanda T-6;
  7. Foto copy Surat dari Biro SDM & Kesisteman PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Nomor : 089-SDM & K PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., Nomor 089-SDM&K/2008, Perihal Teguran Tertulis II tertanggal 17 Maret 2008, Bertanda T-7;
  8. Foto copy Surat dari Biro SDM&Kesisteman PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Nomor 125- HR, SM & IT/2008, Perihal Teguran Tertulis III & Skorsing, tertanggal 23 April 2008, Bertanda T-8;
  9. Foto copy Surat yang ditanda tangani oleh Sri Hariani yang ditujukan kepada Biro SDM & Kesistema, perihal Keberatan atas Skorsing tanggal 15 Mei 2008, Bertanda T-9;
  10. Foto copy Surat Keputusan Direksi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. No. 014-6/009 tentang Pemberhentian Karyawan Tetap, tertanggal 19 Agustus 2008, Bertanda T-10;
  11. Foto copy Surat Keputusan Pengurus Dana Pensiun Bina Adhi Sejahtera No. 014/SK/BAS/IX/2008, tertanggal 8 September 2008, Bertanda T-11;
  12. Foto copy Risalah Rapat Bipartit Hari Selasa, tanggal 23 Agustus 2008, Bertanda T-12;

#### 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

13. Foto copy Surat dari HR. Mgt & It Departement Nomor 061-HR, SM & IT/2009 Perihal Pembayaran Manfaat Pensiun, tertanggal 27 Januari 2009, Bertanda T-13;
14. Foto copy Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 18 Agustus 2009 Nomor 234/PH/2009/PN.Jkt.Pst., Bertanda T-14;
15. Foto copy Relas Panggilan Sidang Nomor : 234/PH/2009/PN.Jkt.Pst., yang dibuat oleh Jurusita Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 31 Agustus 2009, Bertanda T-15;

Surat bukti bertanda T-1 sampai dengan T-15 diatas seluruhnya telah bermeterai cukup dan dipersidangan telah dicocokkan dengan aslinya yang isinya terdapat sama dengan aslinya kecuali untuk surat bukti bertanda T-9 aslinya tidak diajukan kepersidangan;

Menimbang, bahwa untuk Turut Tergugat dipersidangan menyatakan tidak mengajukan alat bukti dan bahkan kemudian tidak hadir dipersidangan walaupun telah dipanggil dengan patut sebagaimana Relas Panggilan Sidang tanggal 10 Nopember 2009, oleh karenanya Majelis berpendapat bahwa Turut Tergugat tidak mempergunakan lagi haknya untuk membela kepentingannya dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan akhir yang selengkapya sebagaimana terlampir dalam berkas perkara, dan akhirnya sama-sama mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini maka tentang kejadian-kejadian yang selengkapya dalam pemeriksaan perkara menunjuk pada

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 31 dari 29



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berita acara sidang dan dianggap telah termuat segenapnya dalam putusan ini;

## TENTANG HUKUMNYA

### DALAM EKSEPSI :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut dan terurai di atas;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi tentang gugatan kabur (obscuur libel) seperti yang tersebut dan terurai di atas, sedangkan Turut Tergugat juga mengajukan eksepsi tentang Eksepsi Kurang Pihak (Exceptio Plurium Litis Consortium) dan Eksepsi Error In Persona seperti yang tersebut dan terurai di atas;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat adalah bukan tentang kewenangan baik relatif maupun absolut, akan tetapi dari jawab menjawab dan pembuktian yang diajukan kedua belah pihak Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu apakah gugatan Penggugat termasuk wewenang Pengadilan Hubungan Industrial ataukah bukan, apabila termasuk wewenang Pengadilan Hubungan Industrial maka harus menyatakan Pengadilan Negeri tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini sehingga eksepsi dan pokok perkara tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut, apabila bukan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial maka akan dipertimbangkan lebih lanjut eksepsi dari Tergugat dan Turut Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus;

#### 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)



- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan;

Menimbang, bahwa apa yang dimaksud dengan perselisihan hak, pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau panafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";

Menimbang, bahwa apa yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan, paal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan "Perselisihan kepentingan adaah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan atau perubahan syarat- syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, ata peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama";

Menimbang, bahwa apa yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pasal 1 angka 4 UU No. 2 Taun 2004 menyebutkan "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";

Menimbang, bahwa sesuai petitum gugatan angka 2 Penggugat mohon agar Tergugat dinyatakan telah melakukan perbuatan melawan hukum yaitu telah melanggar ketentuan

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 33 dari 29



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pasal 151 ayat (3) dan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003, dengan dalil sebagaimana diuraikan pada posita gugatan angka 4 sampai dengan angka 11 yang pada pokoknya Tergugat telah bertindak semena-semena kepada Penggugat yaitu tidak menyediakan meja kursi kepada Penggugat, tidak memberikan tugas-tugas/Job Description yang harus dikerjakan Penggugat selaku karyawan yang adalah kewajiban Tergugat selaku majikan, Tergugat telah mengeluarkan peringatan ke-I, ke-II dan SK Skorsing kepada Penggugat yang tidak sesuai/melanggar peraturan perusahaan dan Undang-undang, selanjutnya Tergugat menerbitkan SK Pemberhentian kepada Penggugat yang jelas-jelas melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Tergugat juga telah melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu Tergugat lalai membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak kepada Penggugat, Tergugat secara sistimatis tanpa alasan hukum secara perlahan telah berupaya menyingkirkan pihak Penggugat yang ujung-ujungnya adalah pemecatan kepada Penggugat dengan alasan yang sangat subyektif didasarkan pada like and dislike semata, Tergugat juga tidak ada itikad baik untuk menyelesaikan perselisihannya dengan Penggugat yaitu adanya penolakan Tergugat atas anjuran dari mediator yang secara bijak telah berusaha menengahi perselisihan ini untuk mencapai win-win solution;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat dengan dalil yang pada pokoknya seperti tersebut di atas Tergugat membantah dengan dalil yang pada pokoknya, tidak benar Penggugat tidak diberi meja kursi karena di bagian umum telah disediakan meja kursi untuk Penggugat akan tetapi Penggugat sendiri yang tidak mau menempatnya, tidak benar perusahaan tidak memberikan tugas yang harus dikerjakan Penggugat karena antasan Penggugat telah memberikan tugas-tugas kepada Penggugat namun Penggugat



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak bersedia melaksanakan, jadi Penggugatlah yang telah melanggar peraturan perusahaan karena Penggugat tidak pernah mengerjakan tugas-tugasnya dan tidak pernah berada ditempat kerjanya, disamping itu Penggugat juga melakukan pelanggaran serius terhadap peraturan perusahaan karena sering sekali tidak masuk kantor sebagai gambaran dari tanggal 1 Januari 2008 hingga 29 Pebruari 2008 Penggugat mangkir selama 30 hari, Tergugat menskorsing Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yaitu membangkang dan sering mangkir (tidak masuk kerja tanpa ijin), walaupun telah dijatuhi sanksi skorsing Penggugat tidak memperbaiki sikapnya malah semakin menjadi-jadi, tidak benar Tergugat melanggar Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 karena PHK terhadap Penggugat semata-mata karena Penggugat terbukti telah melanggar perjanjian kerja dan peraturan perusahaan (menolak mengerjakan tugas, sering mangkir), sehingga yang berlaku adalah pasal 161 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 bukan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa selain dalil- dalil Penggugat dan bantahan Tergugat seperti tersebut di atas, berdasarkan surat bukti bertanda P.7 dan P.8 terungkap fakta hukum bahwa ternyata perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah ditangani oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan dan bahkan telah dikeluarkan anjuran dari mediator Hubungan Industrial dengan suratnya Nomor : 680/- 1.835.3 tertanggal 20 Pebruari 2009 (Bukti P-7) yang adanya surat tersebut Tergugat telah menyampaikan tanggapan dengan suratnya tertanggal 6 Maret 2009 Nomor 110- HR, SM &IT/2009 (Bukti P,8). Disamping itu berdasarkan surat bukti bertanda T-14 dan T-15 teungkap pula fakta hukum bahwa Penggugat telah mendaftarkan gugatan perselisihan Hubungan Industrial di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 18 Agustus 2009 tercatat dengan Nomor 234/PHI/2009/PN.Jkt.Pst. yang atas  
Put  
No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 35 dari 29

### 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

perkara tersebut telah dilakukan panggilan sidang untuk hari Kamis, tanggal 20 September 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab menjawab dan pembuktian kedua belah pihak seperti tersebut di atas dihubungkan dengan apa yang dimaksud dengan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta apa yang menjadi tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial yang kesemuanya telah disebutkan di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat adalah termasuk tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat adalah termasuk tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial, maka sesuai ketentuan Pasal 134 HIR maka Majelis Hakim karena jabatannya wajib menyatakan Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk mengadili perkara tersebut;

Menimbang, bahwa karena Pengadilan Negeri tidak berwenang mengadili perkara tersebut maka eksepsi dari Tergugat dan Turut Tergugat serta tentang pokok perkara tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka dengan memperhatikan ketentuan pasal 181 ayat (1) HIR, Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang jumlahnya sebagaimana tersebut dalam amar putusan;

Mengingat pasal 134 HIR, pasal-pasal dari peraturan perundangan yang bersangkutan dengan perkara ini;

## M E N G A D I L I

- Menyatakan Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk

### 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

mengadili perkara tersebut;

- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp.581.000,00. (lima ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Selatan pada hari : Rabu, tanggal 23 Desember 2009 oleh kami SAMSUDIN, SH.M.Hum. sebagai Hakim Ketua Majelis, SINGIT ELIER,SH. dan HARYANTO, SH. masing- masing sebagai Hakim Anggota, putusan ini diucapkan di depan persidangan yang terbuka untuk umum pada hari **Rabu, tanggal 06 Januari 2010** oleh Majelis Hakim tersebut dengan didampingi oleh Ny. YUSTINAH, SH. sebagai Panitera Pengganti dihadiri oleh Penggugat tersebut di atas, MARISA ISKANDAR, SH. Kuasa Tergugat dan tanpa dihadiri oleh Turut Tergugat atau Kuasa Turut Tergugat.

HAKIM  
HAKIM KETUA,

ANGGOTA,

SINGIT  
SAMSUDIN, SH.M.Hum.

ELIER, SH.

HARYANTO, SH.

PANITERA PENGGANTI,

Ny. YUSTINAH, SH.

Put

No.1204/Pdt.G/2009/PN.Jkt.Sel.hal 37 dari 29



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