



**PUTUSAN**

**Nomor** 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam gugatan antara :

**SUDARMIN A HIRTO**, Umur 37 th, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk, beralamat di Jalan Cakalang, Kelurahan Dufa-Dufa RT 001, RW 002, Kecamatan Ternate Utara, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat** ;  
**Melawan**

**PT. BANK DANAMON INDONESIA Tbk**, yang beralamat di Jalan Jatiland No 23, Kelurahan Gamalama, Kecamatan Ternate tengah, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara, dan kantor pusat di Gedung Menara Bank Danamon, Jl. HR. Rasuna Said Kav. C10, Jakarta Selatan 12950, dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya Moses Duapadang, Chengni Ho, Ichwan Muarifin, Thamrin Tambunan, dan Ery Widiyanto, baik sendiri – sendiri maupun bersama – sama berdasar Surat Kuasa Khusus No. SK-HKM-016 tanggal 18 Januari 2019, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat** ;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 17 Desember 2018 yang dilampiri anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate Nomor 567/716/XI/Disnaker/2018 dan Risalah Perundingan Penyelesaian

*Halaman 1 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 27 Oktober 2018, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate pada tanggal 8 Januari 2019 dalam Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Pengugat adalah Karyawan dari Tergugat, sebelum Tanggal 24 Maret 2016, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan PENGUGAT. Pasal 151 Ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan jelas Pasal 151 Ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menjelaskan bahwa sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja, segala pihak yang terlibat harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, namun pihak Tergugat dengan jelas sangat menginginkan pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi; tindakan pelanggaran yang dilakukan pihak Tergugat sebagai berikut:
  - a. Pemutusan kerja secara sepihak, tanpa adanya pemberitahuan kepada pekerja.
  - b. Upaya – upaya untuk mempertahankan pekerja tidak pernah dilakukan.
2. Bahwa sebelum Penggugat diPHK, Penggugat merupakan karyawan Tergugat yang cukup berprestasi; Riwayat Karir Penggugat bersama perusahaan Tergugat:
  - a. bergabung dengan perusahaan Tergugat pada Tanggal 08 Agustus 2008, sebagai pegawai kontrak dengan posisi sebagai Sales Officer Di Unit Gamalama.
  - b. diangkat menjadi pegawai tetap pada Tanggal 01 Juni 2009 Masih dengan Posisi yang sama dan unit yang sama.
  - c. promosi menjadi Credit Officer Unit Bastiong pada Tanggal 01 September 2009.
  - d. promosi menjadi Cluster Credit Officer di Cluster SEMM Ternate pada Tanggal 01 September 2010.
  - e. promosi menjadi Unit Manager di Unit Morotai pada Tanggal 01 Juni 2011.
  - f. Tanggal 01 Febuari 2013, dipromosi untuk menjadi Unit Manager Di Unit Tobelo Halmahera Utara, dimana Unit Tobelo pada saat itu memiliki kelas yang lebih tinggi dari Unit Morotai (Unit Morotai masuk dalam Unit kelas Dua, sedangkan Unit Tobelo masuk dalam Unit Kelas Tiga).

Halaman 2 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

#### 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

- g. Tanggal 01 Juni 2013, dipromosi ke Unit Bastiong untuk menjadi Unit Manager, Unit dengan kelas Empat.
- h. dan pada Tanggal 01 Oktober 2013 didemosi menjadi Account Officer ( Sales Officer ) pada Unit Jailolo tanpa adanya pemberitahuan tertulis dari Tergugat kepada Penggugat, PKB 2011-2013 Pasal 10 Ayat 2, yang berbunyi: Pemberitahuan Perubahan Jabatan/Mutasi disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan secara tertulis selambat lambatnya 5 (lima) hari kerja. Pasal 32 Ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: Penempatan Tenaga Kerja Dilaksanakan Berdasarkan Asas Terbuka, Bebas dan Obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Dari penjelasan ini, sudah jelas kalau proses demosi yang dilakukan Tergugat Terhadap Penggugat Batal demi Hukum.
3. Tindakan demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, merupakan tindakan diskriminasi yang biasa dilakukan pihak perusahaan terhadap karyawan yang mau diputuskan hubungan kerjanya, agar karyawan tersebut tidak betah dan akan melakukan pengunduran diri, Pasal 6, Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
4. Bahwa sebelumnya Penggugat dan Tergugat telah beracara di Pengadilan Negeri Ternate, dengan agenda; PT Bank Danamon Indonesia ( Tergugat ), mengajukan Gugatan kepada saudara Sudarmin A Hirto ( Penggugat ), dengan isi gugatan adalah permohonan pemutusan hubungan kerja, namun Putusan dari Pengadilan Negeri Ternate dengan Nomor : 08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Tte, yang berbunyi; Mengadili Dalam Eksepsi, Menolak Eksepsi Tergugat, Dalam Pokok Perkara Poin Pertama, Menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima, poin kedua, membebaskan biaya perkara ini kepada negara sebesar Rp.116.000,- ( Seratus Enam Belas Ribu rupiah ).
5. Pada tanggal 24 Oktober 2014, PT Bank Danamon mengajukan Kasasi Pada Mahkamah Agung dengan isi kasasi yang sama dengan isi gugatan sebelumnya, namun Putusan Mahkamah Agung dengan Nomor :114 K/Pdt.Sus-PHI/2015, yang diterima oleh Saudara Sudarmin A Hirto Pada Tanggal 08 Agustus 2017 dengan Bunyi; Mengadili : Menolak Permohonan Kasasi Dari Pemohon Kasasi PT Bank Danamon Indonesia, Tbk., Tersebut, namun sebelum menerima putusan dari Mahkamah Agung

Halaman 3 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

#### 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)



Republik Indonesia, PT Bank Danamon telah melakukan pemutusan Hubungan kerja dengan Penggugat Pada Tanggal 24 Maret 2016, tanpa adanya perundingan dengan pihak pekerja atau penggugat., Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 Ayat 2 yang berbunyi: 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 apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh., Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 Ayat 3 yang berbunyi: Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial., maka dengan uraian tersebut, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat pada tanggal 24 Maret 2016 Batal Demi Hukum.

6. Dengan uraian di atas maka pihak Tergugat harus membayar upah Penggugat yang tertunda/belum terbayar, dari tanggal 24 Maret 2016 sampai dengan tanggal 23 November 2018 atau sebanyak 32 bulan ( gaji pokok = Rp 5,324,171,-, terbilang, Lima Juta Tiga Ratus Dua Puluh Empat Ribu Seratus Tujuh Puluh Satu Rupiah, tunjangan kemahalan yang termasuk dalam upah tetap = Rp.1,066,667,-, terbilang Satu Juta enam Puluh Enam Ribu Enam Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah., jadi penghasilan tetap Penggugat adalah = Rp.6,390,838,- Terbilang Enam Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah) di tambahkan dengan Tunjangan hari Raya ( THR ) sebanyak 5 (Lima) kali ( 3 kali Hari Raya Idul Fitri dan 2 Kali Hari Raya Natal ), sesuai dengan perjanjian kerja bersama Nomor: R.159 – SP – Rec –2008, jadi yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah Rp. 236,461,006,- ( Dua Ratus Tiga Puluh Enam Juta Empat Ratus Enam Puluh Satu Ribu Enam Rupiah ) atau 37 X 6,390,838 ( Tiga Puluh Tujuh dikali dengan Enam Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah ) sesuai dengan daftar gaji periode September 2014., Pasal 157 Ayat 1 Undang Undang Ketenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

*Halaman 4 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte*



- a. Upah pokok
  - b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma – cuma, yang apabila cuti harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembeli dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/ buruh.
7. Tergugat harus membuka diri untuk menerima Penggugat kembali bekerja sesuai dengan posisi sebelum didemosi yaitu sebagai Unit Manager Unit Bastiong .
8. Namun apabila Tergugat masih tetap dengan pendiriannya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang telah terjadi maka Tergugat harus memenuhi poin – poin sebagai berikut:
- a. Membayar Upah/gaji yang belum terbayarkan sebesar Rp. 236,461,006,- ( Dua Ratus Tiga Puluh Enam Jutah Empat Ratus Enam Puluh Satu Ribuh Enam Rupiah ) atau  $37 \times 6,390,838$  ( Tiga Puluh Tujuh dikali dengan Enam Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Ribu Delapan Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah ).
  - b. Tergugat harus membayar Uang Pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sebesar Rp. 161,688,436,- ( Seratus Enam Puluh Satu Juta Enam Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah ).
  - c. Jadi yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 398,149,442,- ( Tiga Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Seratus Empat Puluh Sembilan Ribu Empat Ratus Empat Puluh Dua Rupiah ), atau Upah/gaji yang belum terbayarkan ditambah dengan Uang Pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak
9. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, yang mengakibatkan Penggugat mengalami kerugian secara materi dan mental, maka dengan ini Penggugat meminta kepada Pengadilan Negeri Ternate untuk menghukum Tergugat dengan Undang – undang yang berlaku.
10. Bahwa Tergugat merupakan perusahaan Publik yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan wajib mematuhi peraturan perundang – undangan Republik Indonesia.





11. Tergugat merupakan perusahaan Publik yang bergerak di bidang keuangan perbankan yang didirikan berdasarkan Hukum Indonesia, Tergugat tentunya sangat mengerti dan memahami ketentuan - ketentuan dan kebijakan – kebijakan yang berlaku di Negara ini khususnya yang berkaitan dengan kebijakan – kebijakan Undang – undang Ketenaga kerjaan
12. Bahwa oleh karena perbuatan / tindakan yang dilakukan oleh Tergugat sudah terbukti dengan jelas melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam materi Gugatan di atas, maka untuk penyelesaiannya, Penggugat mengajukan permohonan Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial ke Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate, yakni:
  - Pertemuan sidang mediasi antara Penggugat dan Tergugat tanggal 20 Maret 2018 dan tanggal 26 April 2018, namun antara Penggugat dan Tergugat belum tercapai kesepakatan, karena masing – masing pihak belum sepakat sehingga tidak tercapai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
13. Bahwa tidak tercapainya kesepakatan pada pertemuan Bipartit, maka Penggugat memohon kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate untuk permohonan pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial untuk melakukan Tripartit, namun tidak dilakukan, sampai keluarnya Anjuran Mediator tanggal 27 Oktober 2018 ( diterima oleh Penggugat Pada Tanggal 16 November 2018 ) yakni:
  - Anjuran Mediator
    1. Kepada para pihak yang berselisih baik pekerja maupun pengusaha agar menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate.
    2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat - lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.
  - Jawaban Anjuran( Tanggal 19 November 2018 )
    1. Menanggapi Surat Nomor : 567/716/XI/Disnaker/2018, Tanggal 27 Oktober 2018, ( Yang diterima oleh saya Sudarmin A Hirto Pada Tanggal 16 November 2018 ), yang ditujukan kepada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk, dan Saudara Sudarmin A Hirto, dengan ini saya sampaikan bahwa pihak Sudarmin A Hirto, mewakili pribadi, dari awal proses telah mengupayakan, penyelesaian secara musyawarah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan mufakat melalui prosedur perundingan Bipartit namun belum mencapai kesepakatan.

2. Sehubungan dengan anjuran Mediator, sesuai surat tersebut diatas pada poin 1, Prihal Bahwa amar putusan Pengadilan dan Mahkamah Agung yang menolak gugatan dari pihak pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh., maka pihak saya ( Sudarmin A Hirto ), akan mengajukan permohonan pembatalan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Bank Danamon, ter Tanggal 24 Maret 2016, melalui penetapan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negri Ternate di Ternate.

14. Bahwa oleh karena berdasarkan Dalil – dalil yang diuraikan oleh Penggugat sebagaimana terurai di atas, Gugatan perkara Aquo dibuat dan diajukan serta didukung oleh Bukti – bukti autentik yang cukup dan dapat dipertanggung jawabkan dan juga telah berdasarkan hukum, maka mohon kepada Majelis Hakim kiranya berkenaan memutuskan agar perkara Aquo dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun adanya upaya Verzet, Banding, Kasasi dan Upaya – upaya hukum lainnya ( Uitvoerbaar bij voorrad );

Berdasarkan alasan – alasan tersebut di atas, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri Ternate agar berkenan memberikan putusan Hukum sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan bahwa proses Demosi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat Batal Demi Hukum, dikarnakan Tergugat telah melanggar PKB 2011-2013 Pasal 10 Ayat 2, yang berbunyi: Pemberitahuan Perubahan Jabatan/Mutasi disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan secara tertulis selambat lambatnya 5 ( lima ) hari kerja. Pasal 32 Ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: Penempatan Tenaga Kerja Dilaksanakan Berdasarkan Asas Terbuka, Bebas dan Obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
3. Menyatakan Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) atas Penggugat adalah Keliru, karena Tergugat telah melakukan pelanggaran dengan melanggar Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 Ayat 3 yang berbunyi: Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial.

Halaman 7 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan agar Tergugat Harus bisa membuka diri untuk menerima Penggugat Kembali bekerja dengan Posisi yang sebelumnya yaitu sebagai Unit Manager Unit Bastiong.
5. Menyatakan agar Tergugat Patuh terhadap Putusan Pengadilan Negeri Ternate dan Mahkamah Agung Republik Indonesia ( Putusan Pengadilan Negeri Ternate; Nomor :08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Tte., Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia; Nomor :114 K/Pdt.Sus-PHI/2015 )
6. Menyatakan agar Tergugat menyelesaikan pembayaran Upah / Gaji Penggugat yang belum terbayarkan sebesar Rp. 236,461,006,-. ( Dua Ratus Tiga Puluh Enam Juta Empat Ratus Enam Puluh Satu Ribu Enam Rupiah )
7. Menyatakan apabila Tergugat masih tetap dengan pendiriannya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang telah terjadi maka Tergugat harus membayar kepada Penggugat sesuai dengan, Upah / Gaji yang belum terbayarkan, Uang Pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sebesar Rp. 398,149,442,- ( Tiga Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Seratus Empat Puluh Sembilan Ribu Empat Ratus Empat Puluh Dua Rupiah ).
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir sendiri tanpa diwakili oleh kuasanya dan Tergugat diwakili oleh kuasanya ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut ;

## Dalam Eksepsi

Gugatan Penggugat salah Alamat ("Error in Persona")

1. Penggugat telah salah menetapkan dan menentukan Tergugat sebagai pihak dalam gugatan perkara a quo, yang menyebabkan gugatan Penggugat menjadi cacat formal.





2. Bahwa Tergugat bukan merupakan lembaga / badan hukum sebagaimana Penggugat maksud dalam gugatan perkara a quo. Tidak ada dan tidak tercatat dalam registrasi pada daftar badan hukum nasional badan hukum yang bernama PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, beralamat di Jalan Jatilean No. 23, Kelurahan Gamalama, Kecamatan Ternate Tengah, Kota Ternate, Propinsi Maluku Utara.
3. Bahwa yang tercatat sebagai badan hukum pada daftar badan hukum nasional pada instansi yang berwenang adalah PT. BANK DANAMON INDONESIA, Tbk., berkedudukan di Jakarta dan beralamat di Gedung Menara Bank Danamon, Jalan HR. Rasuna Said Kav. C.10, Karet Setiabudi, Jakarta Selatan 12950.
4. Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut jelas dan nyata bahwa Penggugat telah salah menetapkan Tergugat sebagai pihak dalam gugatan perkara a quo, karenanya patut dan wajar apabila Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard).

Berdasarkan hal-hal terurai di atas, maka bersama ini Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang memeriksa dan mengadili gugatan perkara a quo, sudilah berkenan mempertimbangkan eksepsi Tergugat, untuk selanjutnya memberikan putusan hukum sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memutus gugatan perkara a quo;
3. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);
4. Menetapkan biaya perkara menurut hukum.

Demikian jawaban Tergugat untuk eksepsi, namun apabila Majelis Hakim memeriksa gugatan perkara berpendapat lain maka perkenankanlah bersama ini Tergugat menyampaikan Jawaban, Tanggapan, Bantahan dan permohonannya atas gugatan Penggugat untuk Pokok Perkara sebagai berikut :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat mohon terlebih dahulu agar segala sesuatu yang tersebut dan terurai dalam bagian eksepsi untuk Jawaban di atas, secara mutatis mutandis sebagai bagian yang tidak terpisahkan sebagai Jawaban Tergugat untuk Pokok Perkara.
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil, argumentasi, dan alasan-alasan Penggugat maupun permohonan-permohonan Penggugat yang tersebut dalam gugatan perkara a quo kecuali dalam hal-hal tertentu yang diakui kebenarannya menurut hukum.
3. Bahwa perkenankan terlebih dahulu Tergugat menyampaikan beberapa fakta hukum sebagai berikut :
  - 1) Bahwa Tergugat merupakan perusahaan publik yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan yang didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia dengan jaringan kantor cabang yang tersebar luas di setiap propinsi di Indonesia yang selalu berusaha untuk mengembangkan organisasi dan kegiatan bisnisnya guna mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk itu setiap pegawai wajib untuk mematuhi segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik peraturan negara maupun peraturan yang berlaku di perusahaan tanpa terkecuali, menjunjung kode etik perusahaan, setiap pegawai juga wajib menunjukkan kinerja yang tinggi, menjunjung profesionalisme, disiplin sesuai nilai-nilai yang berlaku di perusahaan;
  - 2) Bahwa Tergugat dengan Serikat Pekerja Danamon telah membuat dan menandatangani serta melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama ("PKB") Periode 1 Agustus 2018 – 31 Juli 2020, dan telah terdaftar sesuai Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI. No. Kep. 155/PHIJSK-PK/PKB/VIII/2018 tanggal 3 Agustus 2018 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. dengan Serikat Pekerja Danamon. PKB berlaku sah dan mengikat bagi kedua belah pihak.
4. Tergugat menolak dengan tegas dalil dan argumentasi Penggugat yang tersebut dalam butir 1 posita gugatan, oleh karena dalil dan argumentasi Penggugat tersebut sama sekali tidak berdasar.
5. Bahwa tidak ada pelanggaran yang dilakukan Tergugat atas Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat dan tidak ada pemutusan kerja secara sepihak terhadap Penggugat oleh Tergugat. Bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja

Halaman 10 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Penggugat telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat juga telah dilakukan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap Penggugat dilakukan sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") terhadap Penggugat dilakukan karena alasan mangkir.

6. Harus ditolak dan dikesampingkan dalil dan argumentasi Penggugat yang tersebut butir 2 huruf a sampai dengan h posita gugatan. Bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja dapat terjadi kepada siapapun Pegawai pada Tergugat tergantung pada alasan dan permasalahannya. Pengakhiran Hubungan Kerja dapat terjadi kepada semua Pegawai meskipun Pegawai tersebut menyatakan dirinya berprestasi, seperti halnya apa yang didalilkan Penggugat. Bahwa tidak dikenal dengan istilah "demosi" dalam ketentuan kepegawaian pada Tergugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya. Oleh karenanya dalil Penggugat yang mengatakan dirinya telah terkena demosi merupakan dalil yang mengada-ada dan tanpa dasar, terlebih lagi dengan didasari pemahaman yang keliru Penggugat menggunakan rujukan ketentuan dalam PKB dengan penafsirannya sendiri menyatakan pengakhiran hubungan kerja dengan Tergugat batal demi hukum. Bahwa penugasan kepada Penggugat telah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk namun tidak terbatas pada ketentuan Pasal 10 ayat (2) PKB Periode 1 Agustus 2011 – 31 Juli 2013, yang telah diperpanjang masa berlakunya sesuai Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 10/PHIJSK-PKKA/PKB/I/2013 tentang Pendaftaran Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama antara Bank Danamon dan Serikat Pekerja Danamon. Untuk itu Penggugat agar meneliti kembali dengan seksama ketentuan PKB dimaksud.
7. Tergugat menolak dalil dan argumentasi Penggugat yang tersebut pada butir 3 posita gugatan, oleh karena dalil dan argumentasi Penggugat tersebut sama sekali tidak berdasar dan mengada-ada. Sebagaimana yang Tergugat sampaikan bahwa tidak ada pengertian demosi dalam sistem ketenagakerjaan Tergugat dan Tergugat tidak pernah melakukan diskriminasi kepada Pegawainya. Oleh karena itu Tergugat men-someer Penggugat untuk membuktikan dalil dan argumentasinya tersebut yang



mengatakan bahwa Tergugat telah melakukan demosi dan diskriminasi terhadap Penggugat sesuai ketentuan Pasal 163 HIR.

8. Tergugat menolak dengan tegas dalil dan argumentasi Penggugat yang tersebut dalam butir 5 posita gugatan karena dalil dan argumentasi tersebut sama sekali tidak berdasar, dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Bahwa atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate No. 08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte. ("PHI Ternate") tanggal 9 Oktober 2014, Tergugat telah mengajukan pemeriksaan Kasasi kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia ("MA") pada tanggal 23 Oktober 2014 yang perkaranya terdaftar dalam reg. No. 144 K/Pdt.Sus-PHI/2015;
- 2) Bahwa sejak gugatan permohonan PHK diajukan kepada PHI Ternate sampai dengan perkara diputus MA, Penggugat masih / tetap berstatus sebagai Pegawai pada Tergugat. Selama periode tersebut (sejak gugatan diajukan sampai dengan perkara diputus MA), Penggugat tidak berada dalam status skorsing maupun bebas tugas. Penggugat juga masih menerima upah dan hak-hak lainnya sebagai Pegawai. Oleh karenanya sebagai Pegawai dengan status aktif Penggugat sudah seharusnya melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja kepada Perusahaan in casu Tergugat;
- 3) Berdasar pada ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan dan memperhatikan status kepegawaian Penggugat yang masih aktif sebagai Pegawai maka Tergugat sebagai Perusahaan memerintahkan Penggugat sebagai Pegawai untuk melaksanakan kewajibannya bekerja, yaitu menugaskan sebagai Account Officer pada Danamon Simpan Pinjam Kantor Unit Ps. Jailolo pada Cluster Ternate yang berlaku efektif tanggal 8 Maret 2016. Bahwa penugasan tersebut disampaikan kepada Penggugat melalui Surat Tugas tertanggal 7 Maret 2016 No. 002/CLS-TTE/0316;  
Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan : "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".
- 4) Bahwa sejak adanya perintah penugasan tersebut, Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya bekerja sebagaimana seharusnya. Penggugat juga tidak pernah hadir masuk untuk bekerja pada kantor Tergugat di Unit Ps. Jailolo sesuai tempat penugasannya. Atas ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja tersebut, kemudian Tergugat

Halaman 12 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerbitkan dan mengirimkan surat Panggilan tertanggal 23 Februari 2016 No. R.001/CLS-TTE/0216 yang ditujukan ke alamat tempat tinggal Penggugat, yaitu agar Penggugat hadir menemui Pimpinan Unit Kerja ("PUK") Penggugat di Kantor Cluster SEMM ternate, pada hari Rabu, 24 Februari 2016;

- 5) Bahwa oleh karena Penggugat tidak hadir menemui PUK Penggugat pada Rabu, 24 Februari 2016 sesuai surat Panggilan maka Tergugat selanjutnya menerbitkan dan mengirimkan surat Panggilan I tertanggal 16 Maret 2016 No. R.003/CLS-TTE/0316, yaitu agar Penggugat hadir untuk bekerja pada hari Jumat, 18 Maret 2016 di Kantor DSP Unit Psr. Jailolo;
- 6) Bahwa Penggugat ternyata kembali tidak hadir masuk bekerja di Kantor DSP Unit Psr. Jailolo, maka Tergugat kembali menerbitkan dan mengirimkan surat Panggilan II tertanggal 21 Maret 2016 No. R.004/CLS-Tte/0316, yaitu agar Penggugat masuk bekerja pada hari Rabu, 23 Maret 2016 di Kantor DSP Unit Psr. Jailolo;
- 7) Bahwa kendatipun surat Panggilan untuk bekerja telah diterbitkan dan dikirimkan secara patut kepada Penggugat, namun Penggugat tetap tidak bersedia masuk bekerja sebagaimana mestinya. Untuk itu atas dasar itikad baik dan sebagai bentuk tanggung jawab Tergugat sebagai Perusahaan pemberi kerja maka dengan merujuk pada ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena alasan mangkir terhitung sejak tanggal 24 Maret 2016 sesuai surat tertanggal 29 Maret 2016 No. R.4060/HR-R4/0316. Oleh karenanya terhitung sejak tanggal 24 Maret 2016 antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi terdapat hubungan kerja; Adapun ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Pekerja/ buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri".
- 8) Bahwa perlu Penggugat ketahui bahwa gugatan PHK yang diajukan Tergugat diputus MA pada tanggal 21 April 2015, yaitu jauh hari sebelum surat Penugasan kepada Penggugat diterbitkan (tanggal 7 Maret 2016). Di samping itu pula bahwa perintah penugasan kepada Penggugat dari Tergugat merupakan bentuk pelaksanaan hubungan kerja antara

Halaman 13 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan dan Pegawai sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karenanya penugasan/ perintah bekerja kepada Penggugat sebagai Account Officer pada Danamon Simpan Pinjam Kantor Unit Ps. Jailolo pada Cluster Ternate yang berlaku efektif tanggal 8 Maret 2016 adalah sah dan memiliki kekuatan berlaku.

9. Tergugat menolak dengan tegas dalil dan argumentasi Penggugat yang tersebut pada butir 6 dan 7 posita gugatan, oleh karena selain tidak berdasar, dalil dan argumentasi Penggugat tersebut juga mengada-ada dan menyesatkan. Bahwa perhitungan kompensasi PHK yang didalilkan Penggugat sebagaimana terurai dalam posita gugatan butir 6 merupakan perhitungan kompensasi yang mengada-ada dan tanpa dasar. Perhitungan kompensasi PHK yang didalilkan Penggugat tersebut tidak dikenal dalam perhitungan kompensasi PHK sebagaimana yang diatur dalam Ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Di samping itu tidak dikenal dan tidak terdapat Perjanjian Kerja Bersama Nomor R.159-SP-Rec-2008 pada Tergugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya. Bahwa PHK terhadap Penggugat telah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku yaitu dengan merujuk pada ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya PHK atas diri Penggugat adalah sah dan memiliki kekuatan berlaku.
10. Tergugat menolak dengan tegas dalil dan argumentasi Penggugat sebagaimana tersebut dalam butir 8, 9 dan 10 posita gugatannya. Tergugat tegaskan kembali bahwa PHK yang dilakukan terhadap Penggugat telah dilakukan sesuai prosedur dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya PHK terhadap Penggugat adalah sah. Demikian pula perhitungan kompensasi hak PHK yang didalilkan Penggugat merupakan kompensasi perhitungan hak yang keliru, tanpa dasar dan mengada-ada. Kompensasi perhitungan hak yang didalilkan Penggugat merupakan simulasi perhitungan versi pribadi Penggugat. Bahwa Tergugat sebagai Perusahaan Publik yang didirikan berdasarkan aturan hukum negara tentunya dalam menjalankan kegiatan usahanya senantiasa berlandaskan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
11. Sehubungan dengan dalil Penggugat yang tersebut pada butir 13 posita gugatan dengan ini Tergugat sampaikan bahwa sebagai Perusahaan keuangan yang didirikan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku maka dalam kaitannya dengan permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi bahwa dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Halaman 14 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Penggugat, Tergugat lakukan sesuai mekanisme dan prosedur yang berlaku, termasuk namun tidak terbatas pada UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

12. Harus ditolak dan dikesampingkan dalil dan argumentasi Penggugat yang tersebut butir 14 posita gugatan mengenai tuntutan serta merta. Oleh karena selain tidak berdasar tuntutan serta merta harus sejalan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 1971 tanggal 17 Mei 1971, yaitu harus memenuhi persyaratan diantaranya :

- Ada akta otentik yang menurut undang-undang memiliki kekuatan pembuktian;
- Ada putusan hukum yang sudah memiliki kekuatan pasti (in kracht van gewijsde) sebelumnya yang memiliki hubungan dengan gugatan yang diajukan;
- Ada gugatan provisionil yang dikabulkan;
- Diajukan dalam sengketa mengenai kepemilikan (bezitrecht).

13. Tergugat menolak gugatan Penggugat yang lain dan selebihnya yang tersebut dalam gugatan perkara a quo meskipun tidak ditanggapi secara satu persatu dalam Jawaban Tergugat.

Berdasarkan fakta dan dasar hukum yang terurai di atas, maka bersama ini Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim pemeriksa gugatan perkara a quo untuk mengadili dan memberi putusan hukum sebagai berikut :

Dalam Eksepsi

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memutus gugatan perkara a quo;
3. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);
4. Menetapkan biaya perkara menurut hukum.

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);



2. Menyatakan menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah dan memiliki kekuatan hukum berlaku sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1) juncto ketentuan Pasal 162 ayat (4) UU Ketenagakerjaan juncto ketentuan Pasal 49 huruf (f) PKB Periode 1 Agustus 2018 – 31 Juli 2020;

3. Menetapkan biaya perkara menurut hukum.

Atau semula / penggantian

- Apabila Majelis Hakim memeriksa gugatan perkara berpendapat lain, mohon putusan hukum yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik secara tertulis tanggal 4 Februari 2019 dan atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik secara tertulis tanggal 6 Februari 2019 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata bukti surat Penggugat yang ditandai dengan Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-13 sebagian sesuai dengan aslinya kecuali bukti P-7, P-8, P-12, dan P-13 yang bersumber dari foto copy yang rinciannya sebagai berikut :

1. Fotokopi Surat Risalah Perundingan Penyelesaian Hubungan Industrial, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Surat Anjuran No : 567/761/XI/Disnaker/2018, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Surat Tanggapan atas Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate , diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja No : R.159 – SP – Rec - 2008, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Surat Penawaran Kerja No : R.105/OLK – Rec – SEMM/2009 dari PT.Bank Danamon Tbk, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi SK Pengangkatan Pegawai Tetap, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi Curriculum vitae Periode 19 Agustus 2014 atas nama Sudarmin A Hirto, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi Daftar penghasilan Pegawai Atas Nama Sudarmin A Hirto, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi Surat Pemberitahuan Salinan putusan dan berkas Perkara Kasasi dengan No : 327/Pts.PHI/VIII/144 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 03 Agustus 2016, diberi tanda P-9;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 144 K/Pdt.Sus-PHI/2015, diberi tanda P-10;
11. Fotokopi Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor : 08Pdt.Sus-PHI/2014/PN Tte, diberi tanda P-11;
12. Fotokopi Surat Pemanggilan I, diberi tanda P-12;
13. Fotokopi Berita Acara Pertemuan Bipartid II, diberi tanda P-13;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dali bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya bersumber dari foto copy, lalu diberi tanda T-1 sampai dengan T-11 sebagai berikut :

1. Fotokopi Surat Keterangan Domisili Perusahaan, diberi tanda T-1;
2. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama periode 1 Agustus 2011 – 31 Juli 2013, diberi tanda T-2A;
3. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama periode 1 Agustus 2018 – 31 Juli 2020, diberi tanda T-2B;
4. Fotokopi Berita Acara Risalah Pertemuan tanggal 24 Februari 2016 antara Penggugat dan Tergugat yang dalam hal ini diwakili oleh Pimpinan Unit Kerja (PUK) Penggugat, diberi tanda T-3;
5. Fotokopi Surat Surat Tugas tertanggal 7 Maret 2016 No.002/CLS-TTE/0316 kepada Penggugat untuk melaksanakan tugas sebagai Account Officer pada Danamon Simpan Pinjam Kantor Unit Ps Jailolo, diberi tanda T-4;
6. Fotokopi Surat Panggilan tertanggal 23 Februari 2016 No.R.001/CLS-TTE/0216, diberi tanda T-5;
7. Fotokopi Surat Panggilan I tertanggal 16 Maret 2016 No.R.03/CLS-TTE/0216, diberi tanda T-6;
8. Fotokopi Surat Panggilan II tertanggal 21 Maret 2016 No.R.04/CLS-TTE/0216, diberi tanda T-7;
9. Fotokopi Surat Pemberitahuan tertanggal 29 Maret 2016 No. R.4060/HR-R4/0316, diberi tanda T-8;
10. Fotokopi Bukti Pembayaran Gaji Penggugat Periode Januari, Februari dan Maret 2016, diberi tanda T-9 A,B,C;
11. Fotokopi Salinan Putusan Perkara No.08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte dan Salinan Putusan Mahkamah Agung RI No.144K/Pdt.Sus-PHI/2015, diberi tanda T-10 A dan B;
12. Fotokopi Anjuran Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah kota Ternate, diberi tanda T-11;

Halaman 17 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

#### Disclaimer

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



Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tidak mengajukan saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis tanggal 20 Februari 2019, dimana masing - masing kesimpulan tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Persidangan ini ;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa antara para pihak telah diusahakan perdamaian, namun perdamaian tersebut tidak berhasil dicapai ;

Menimbang, bahwa karena dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan Eksepsi terhadap gugatan Penggugat, maka sebelum memeriksa pokok perkara, Majelis Hakim terlebih dahulu memeriksa bagian Eksepsi;

#### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat, dapat digolongkan ke dalam eksepsi yang bukan menyangkut kewenangan mengadili suatu pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 RbG dan Pasal 160 RbG. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 162 RbG, harus diperiksa dan diputus bersama-sama pokok perkara

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat menyampaikan bahwa gugatan Penggugat Salah Alamat ( Error in Persona ) yang mana menurut Tergugat bahwa Tergugat bukanlah merupakan Lembaga/Badan Hukum sebagaimana Penggugat maksud dalam gugatan perkara a quo, tidak ada dan tidak tercatat dalam registrasi pada daftar badan hukum nasional badan hukum yang bernama PT. Bank Danamon Indonesia,Tbk beralamat di Jalan Jatilean No 23 Kelurahan Gamalama, Kecamatan Ternate Tengah, Kota Ternate Provinsi Maluku Utara, melainkan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk, berkedudukan di Jakarta dan beralamat di Gedung Menara Bank Danamon,





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jalan HR.Rasuna Said Kav.C 10 Karet Setia Budi Jakarta Selatan 12950, oleh karenanya patut dan wajar apabila Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate untuk menolak Gugatan Penggugat atau setidaknya – tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang error in persona, Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan merujuk pada azas peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 81, maka sangat tidak beralasan dan tidak realistis jika gugatan Penggugat harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di tempat kantor pusat Tergugat berada sementara perusahaan Tergugat memiliki kantor cabang atau perwakilan di daerah.

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa bukti surat P-2 dari Penggugat yang bersesuaian dengan bukti T-11 dari Tergugat tentang Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diketemukan fakta bahwa PT. Bank Danamon Indonesia Cabang Ternate beralamat di Jl. Ruko Jatiland Ternate, dan pihak Tergugat tidak mempermasalahkan alamat tersebut dan terbukti menghadiri Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi;

Menimbang, bahwa tempat bekerja Penggugat adalah di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, maka berdasarkan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan **“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja”**, sehingga Majelis Hakim berpendapat sudah sangat tepat Penggugat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan – pertimbangan hukum diatas Majelis berpendapat eksepsi Tergugat adalah tidak beralasan dan karenanya harus ditolak untuk seluruhnya;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagai mana telah diuraikan diatas ;

Halaman 19 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam Posita gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat adalah Karyawan dari Tergugat, dan pada tanggal 24 maret 2016 diputuskan Hubungan kerjanya oleh Tergugat, sehingga Penggugat beranggapan bahwa Tergugat telah melanggar Undang – Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 151 ayat (1);

Menimbang, bahwa Penggugat juga menyampaikan jika Penggugat adalah Karyawan yang bekerja pada kantor Tergugat dan cukup berprestasi, dengan riwayat karier Penggugat sebagai berikut :

- a. Bergabung dengan perusahaan Tergugat pada Tanggal 08 Agustus 2008, sebagai pegawai kontrak dengan posisi sebagai Sales Officer Di Unit Gamalama.
- b. Diangkat menjadi pegawai tetap pada Tanggal 01 Juni 2009 masih dengan Posisi yang sama dan unit yang sama.
- c. Promosi menjadi Credit Officer Unit Bastiong pada Tanggal 01 September 2009.
- d. Promosi menjadi Cluster Credit Officer di Cluster SEMM Ternate pada Tanggal 01 September 2010.
- e. Promosi menjadi Unit Manager di Unit Morotai pada Tanggal 01 Juni 2011.
- f. Tanggal 01 Febuari 2013, dipromosi untuk menjadi Unit Manager di Unit Tobelo Halmahera Utara, dimana Unit Tobelo pada saat itu memiliki kelas yang lebih tinggi dari Unit Morotai (Unit Morotai masuk dalam Unit kelas Dua, sedangkan Unit Tobelo masuk dalam Unit Kelas Tiga).
- g. Tanggal 01 Juni 2013, dipromosi ke Unit Bastiong untuk menjadi Unit Manager, Unit dengan kelas Empat.
- h. Dan pada Tanggal 01 Oktober 2013 didemosi menjadi Account Officer ( Sales Officer ) pada Unit Jailolo tanpa adanya pemberitahuan tertulis dari Tergugat ke Pada Penggugat, PKB 2011-2013 Pasal 10 Ayat 2, yang berbunyi: Pemberitahuan Perubahan Jabatan/Mutasi disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan secara tertulis selambat lambatnya 5 (lima) hari kerja. Pasal 32 Ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas dan obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Dari penjelasan ini, sudah jelas kalau proses demosi yang dilakukan Tergugat Terhadap Penggugat harus dinyatakan batal demi hukum.

Halaman 20 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Menimbang, bahwa Penggugat menyampaikan dalam posisinya bahwa tindakan demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, merupakan tindakan diskriminasi yang biasa dilakukan pihak perusahaan terhadap karyawan yang mau diputuskan hubungan kerjanya, agar karyawan tersebut tidak betah dan akan melakukan pengunduran diri, Pasal 6, Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi: Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat membantah dalil gugatan Penggugat dengan menyatakan bahwa tidak ada pelanggaran yang dilakukan Tergugat atas pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat dan tidak ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat oleh Tergugat karena telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku Pasal 168 ayat (1) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena alasan mangkir.

Menimbang bahwa Pengakhiran Hubungan Kerja dapat terjadi kepada siapapun Pegawai pada Tergugat tergantung pada alasan dan permasalahannya. Pengakhiran Hubungan Kerja dapat terjadi kepada semua Pegawai meskipun Pegawai tersebut menyatakan dirinya berprestasi, seperti halnya apa yang didalilkan Penggugat. Bahwa tidak dikenal dengan istilah "demosi" dalam ketentuan kepegawaian pada Tergugat sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya. Bahwa penugasan kepada Penggugat telah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, sebagaimana ketentuan Pasal 10 ayat (2) PKB Periode 1 Agustus 2011 – 31 Juli 2013, yang telah diperpanjang masa berlakunya sesuai Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 10/PHIJSK-PKKA/PKB/I/2013 tentang Pendaftaran Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama antara Bank Danamon dan Serikat Pekerja Danamon. Untuk itu Penggugat agar meneliti kembali dengan seksama ketentuan PKB dimaksud.

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menyangkal melakukan diskriminasi kepada Pegawainya. Oleh karena itu Tergugat mensomeer Penggugat untuk membuktikan dalil dan argumentasinya tersebut yang mengatakan bahwa Tergugat telah melakukan demosi dan diskriminasi terhadap Penggugat sesuai ketentuan Pasal 163 HIR.

Menimbang, bahwa karena dalil gugatan Penggugat dibantah kebenarannya oleh Tergugat, maka menurut hukum pembuktian (Law of evidence) Penggugat harus membuktikan dalil gugatannya sebagai suatu kebenaran (Truth) sebagaimana diatur dalam Pasal 283 RBG, Pasal 1865

Halaman 21 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KUHPerdata yang berbunyi : barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya sesuatu fakta, maka untuk menegakkan hak atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikannya ;

Menimbang, bahwa dengan mengacu pada isi pasal Pasal 283 RBG, Pasal 1865 KUHPerdata tersebut, maka sesuai dengan sistim beban wajib bukti (Stel Plicht), kepada kedua belah pihak dibebani untuk membuktikan dalil gugatan dan dalil bantahan yang diajukan masing-masing pihak ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-13 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-11;

Menimbang, bahwa walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Penggugat maupun Tergugat untuk menghadirkan saksi dalam persidangan namun baik Penggugat maupun Tergugat tidak menghadirkan saksi;

Menimbang, bahwa Bukti P-1 tentang Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukti P – 2 yang berkesesuaian dengan bukti T -11 tentang Anjuran Nomor;567/716/XI/2018 dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Ternate, dan bukti P-3 tentang Tanggapan Atas Anjuran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Ternate dari Penggugat, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah melalui prosedur yang benar sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004;

Menimbang, bahwa bukti P- 4 tentang Perjanjian Kerja, P-5 tentang Penawaran Kerja, P-6 tentang SK Pengangkatan Pegawai Tetap oleh PT.BANK DANAMON INDONESIA Tbk, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa Penggugat adalah Karyawan Tergugat ( PT.Bank Danamon Indonesia, Tbk ) dan berstatus sebagai Karyawan tetap ( Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu / PKWTT )

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati gugatan, jawaban, dan bukti-bukti Surat dari Penggugat dan Tergugat Majelis Hakim berkesimpulan bahwa perselisihan perkara a quo merupakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, adapun yang menjadi pokok permasalahannya adalah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dan akibat hukumnya bagi para pihak ;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok permasalahan tersebut, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti – bukti yang relevan yang

Halaman 22 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan oleh kedua belah pihak dan peraturan perundang – undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa Tergugat PT Bank Danamon Indonesia pernah mengajukan Gugatan kepada Penggugat Sudarmin A Hirto melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate yang pada pokoknya mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja, namun Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate dengan **Nomor : 08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte**, telah memutuskan perkara gugatan PT Bank Danamon Indonesia Tbk tidak dapat diterima ( Vide bukti P-11 yang bersesuaian dengan bukti T-10A );

Menimbang, bahwa terhadap putusan tingkat pertama tersebut di atas, PT Bank Danamon Indonesia Tbk mengajukan Kasasi pada tanggal 24 Oktober 2014 ke Mahkamah Agung namun Putusan Mahkamah Agung dengan **Nomor :114 K/Pdt.Sus-PHI/2015**, menyatakan menolak permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT Bank Danamon Indonesia Tbk ( Vide bukti P-10 yang bersesuaian dengan bukti T-10B );

Menimbang, bahwa putusan Kasasi **Nomor :114 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 21 April 2015** telah menyatakan menolak permohonan kasasi dan menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama **Nomor : 08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte**, maka status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih berlanjut;

Menimbang, bahwa oleh karena Status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih berlanjut maka Majelis Hakim berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa dengan demikian Petitum angka 2 ( dua ), 3 ( tiga ), dan 5 ( lima ) dikabulkan ;

Menimbang, bahwa bukti Surat T-5 tentang Panggilan I dan Surat T-3 tentang Berita Acara Risalah Pertemuan tanggal 24 februari 2016 antara Penggugat dan Tergugat Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat tidak bersedia bekerja sebagai Account Officer pada Bank Danamon Simpan Pinjam Kantor Unit Ps Jailolo pada Cluster Ternate yang berlaku efektif tanggal 8 Maret 2016 serta Gugatan Tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate sampai dengan Kasasi ke Mahkamah Agung, Majelis Hakim berpendapat bahwa baik Penggugat maupun Tergugat sudah tidak lagi menghendaki adanya hubungan Kerja;

Halaman 23 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte





Menimbang, bahwa maksud Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pengugat karena dianggap mangkir berdasarkan pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim dengan merujuk pada yurisprudensi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor : 282/Pdt.Sus-PHI/2014/Jkt.Pst tanggal 9 Maret 2015 berpendapat bahwa ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja adalah langkah protes dan keberatan terhadap keputusan Tergugat yang melakukan mutasi dan menurunkan jabatan Pengugat dan setelah diteliti oleh Majelis Hakim terbukti mutasi dan penurunan jabatan dimaksud bertentangan dengan pasal 10 dan pasal 11 Perjanjian Kerja Bersama periode tahun 2011 – 2013 (Bukti T-2A).

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dengan cermat Putusan Pengadilan Negeri Ternate Nomor ; **08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte** **tidak diterimanya Gugatan Penggugat oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus Perkara tersebut** dalam Pertimbangan Hukumnya disampaikan bahwa didalam dalil gugatan Penggugat ( sekarang Tergugat ) maupun pembuktian dipersidangan tidak ditemukan adanya fakta yang ditemui berupa pendapatan atau upah riil yang diberikan oleh Penggugat ( Sekarang Tergugat ) kepada Tergugat ( Penggugat ) walaupun dalam pertimbangannya halaman 18 Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat ( Sekarang Penggugat ) dalam menjalankan tugas jabatannya selaku unit Manager di DSP Morotai telah melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ),

Menimbang, bahwa Putusan No : **08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte** telah dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor : **114 K/Pdt.Sus-PHI/2015** dengan ditolaknya permohonan Kasasi Penggugat ( sekarang Tergugat ), sehingga Majelis Hakim berpendapat Putusan No: **08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte** bisa dipergunakan sebagai bahan acuan untuk mengetahui penyebab utama Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;

Menimbang, bahwa meskipun Penggugat tidak masuk bekerja lebih dari 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut dan sudah diberikan surat panggilan secara patut sebagaimana bukti T-6 (enam) dan T-7(tujuh), namun ketidakhadiran Penggugat untuk bekerja adalah bukti keberatan atas mutasi dan penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana bukti T-3 (tiga). Meskipun demikian langkah protes dan keberatan yang dilakukan oleh Penggugat bukanlah satu-satunya cara yang hanya boleh dilakukan oleh Penggugat, dan oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat seharusnya berinisiatif untuk membangun komunikasi dengan atasan Penggugat

Halaman 24 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam hal ini pihak Tergugat guna dicari jalan keluar atas perselisihan yang terjadi;

Menimbang, bahwa dengan merujuk pada Bukti T-10A dan Bukti T-10B tentang Putusan PHI Nomor : **08/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tte** telah dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor : **114 K/Pdt.Sus-PHI/2015** salah satu pertimbangan hukum dalam putusan dimaksud adalah Penggugat juga telah menyalahi perjanjian kerja bersama saat menjabat sebagai Unit Manager di DSP Morotai dengan tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen sesuai kebijakan kredit pasar;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat terbukti melakukan pelanggaran sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, maka berdasarkan ketentuan pasal 161 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan besaran uang Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa untuk menentukan berapa besaran kompensasi yang akan diterima oleh Penggugat Majelis Hakim juga harus menentukan berapa Gaji Penggugat yang diterima setiap bulannya serta berapa lama Penggugat itu bekerja kepada Tergugat, oleh karenanya Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dari bukti surat P- 8 (delapan) yang bersesuaian dengan bukti surat T- 9A(sembilan A), T- 9B (Sembilan B), dan T-9C (Sembilan C) terketahui besaran Gaji dan Tunjangan tetap Penggugat sebesar Rp. 6.390.838, maka sesuai ketentuan pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa komponen upah penggugat yang dapat digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, uang penggantian hak adalah sebesar Rp. 6.390.838,- (Enam juta tiga ratus Sembilan puluh ribu delapan ratus tiga puluh delapan rupiah) ;

Menimbang, bahwa mengingat masa kerja Penggugat dimulai dari tanggal 08 Agustus 2008 hingga putusan ini diucapkan telah mencapai 10 (sepuluh) tahun lebih tetapi kurang dari 11 (sebelas) tahun, maka Tergugat berkewajiban untuk membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebagai berikut:

Halaman 25 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang pesangon : 9X1XRp. 6.390.838 = Rp. 57.517.542,-
  - Uang Penghargaan masa kerja : 4X1XRp. 6.390.838 = Rp. 25.563.352,-
  - Uang pengobatan dan perumahan : 15%XRp. 83.080.894 = Rp. 12.462.134,-
- Jumlah = Rp. 95.543.028,-

*(Sembilan puluh lima juta lima ratus empat puluh tiga ribu dua puluh delapan rupiah)*

Menimbang, bahwa dengan demikian Petitem penggugat angka 7 (tujuh) dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa dengan dikabulkannya sebagian petitem angka 7 (tujuh) maka Majelis Hakim tidak perlu lagi mempertimbangkan petitem angka 4 (empat);

Menimbang, bahwa Petitem angka 6 (enam) dalam Surat Gugatannya Penggugat menyatakan agar Tergugat menyelesaikan pembayaran Upah/Gaji Penggugat yang belum dibayarkan sebesar Rp. 236.461.006 (Dua ratus tiga puluh enam juta empat ratus enam puluh satu ribu enam rupiah), Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat sudah tidak lagi menjalankan kewajibannya maka petitem tersebut layak untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendirian telah cukup alasan untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara ini akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta pasal – pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

Halaman 26 dari 28 Putusan PHI Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



**Dalam Eksepsi**

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

**Dalam Pokok Perkara**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dihitung sejak tanggal 13 Maret 2019 ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang seluruhnya berjumlah Rp. = 95.543.028,-(*Sembilan puluh lima juta lima ratus empat puluh tiga ribu dua puluh delapan rupiah*);
4. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 491,000,- (*empat ratus Sembilan puluh satu ribu rupiah*);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate, pada hari Selasa, 26 Februari 2019 oleh kami Nithanel N.Ndaumunu, S.H. M.H., sebagai Hakim Ketua, Rokhana, S.H.,M.H. dan M. Iqbal Bopeng, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor : 1/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte tanggal 8 Januari 2019, putusan tersebut pada hari Rabu 13 Maret 2019 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Kharis M.Harisun, S.H.Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Penggugat dan kuasa Hukum Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Rokhana, S.H., M.H.

Nithanel N.Ndaumunu, S.H. M.H.

M.Iqbal Bopeng, S.H.



Panitera Pengganti,

Kharis M.Harisun, S.H.

Perincian biaya :

1. Materai ..... : Rp. 6.000,00;
2. Pendaftaran / PNBP ..... : Rp. 30,000,00;
3. Pemberkasan /ATK..... : Rp. 75.000,00;
4. Panggilan ..... : Rp.375.000,00;
5. Redaksi ..... : Rp. 5.000,00;
- Jumlah : Rp. 491.000,00;

(empat ratus Sembilan puluh satu ribu rupiah)