



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN
Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Fandi A. Bakarita, Umur 37 Tahun, Agama Islam, Alamat tempat tinggal RT. 012/RW. 05 Kel. Sangaji Kec. Ternate Utara Kota Ternate, pekerjaan Supervisor Karaoke di Q-Beat, selanjutnya disebut, **Penggugat**;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Sofyan I.S Maya S.H., Sahidin Malan, S.H., Advokat/Pengacara Dan Consultan Hukum, Beralamat/tempat tinggal Jln. Kayu Manis RT. 005/RW.003 Kelurahan Moya Kec. Ternate Tengah Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 07 Januari 2019 ;

Lawan

Pimpinan Perusahaan Q-Beat yang berkedudukan di Jalan Boulevard, Ruko JatiLand, Kelurahan Gamalama, Kecamatan Kota Ternate Tengah, Kota Ternate, yang diwakili oleh Tn. David Tasik, jabatan Pimpinan/Pemilik Q-Beat, selanjutnya disebut **Tergugat**;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Rahman Mahfud,S.H. & Yulia Dewanti, S.H., beralamat di Jalan Ketilang / Jl. Juma Puasa, Depan SDN Kenari Tinggi I, Kelurahan Santiong, Kecamatan Kota Ternate Tengah, Kota Ternate. berdasarkan surat Kuasa Khusus Tanggal 28 Februari 2019 ;

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 12 Februari 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 22 Februari 2019 dalam Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat Atas nama Fandi A. Bakarita masuk bekerja pada bulan November 2011 di perusahaan Qbeat, di panggil oleh pak Vico Wijaya Lie dengan tawaran jabatan pada saat itu sebagai SPV Karaoke di Qbeat karena Pak Viko Wijaya Lie adalah pemilik Qbeat dengan besar gaji atau upah per-bulan Rp3.330.000,- sejak dikeluarkan surat mutasi penurunan jabatan oleh Tergugat tertanggal 22 bulan Juni tahun 2018 dan terhitung

Halaman 1 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



pada tanggal 23 Juni 2018 Penggugat telah di turunkan dari jabatan awal sebagai SPV Karaoke diturunkan menjadi Kasir Karaoke oleh karena itu Penggugat tidak menerima atas tindakan Tergugat, dan selama Penggugat bekerja tidak pernah dibuat surat perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang mana telah bertentangan dengan pasal 51 ayat (1), ayat (2) dan pasal 57 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

- Pasal 51

Ayat (1), perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Ayat (2), Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

- Pasal 57

Ayat (1), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Ayat(2), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Demikian pula cuti tahunan yang tidak pernah diberikan oleh Tergugat sebagaimana telah diatur dalam pasal 79 ayat (2) huruf c, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003,

c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

2. Bahwa masa kerja Penggugat dihitung 7 (tujuh) tahun, penyebab penggugat tidak lagi bekerja disebabkan karena terjadinya perselisihan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat diakibatkan tindakan demosi/penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dari jabatan awal Penggugat sebagai SPV Karaoke turun menjadi Kasir Karaoke tanpa ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat dan dengan adanya surat mutasi Nomor : 1.014/SM/Q-MGT/VI/2018 Tertanggal 22 Juni 2018 yang dikeluarkan dan diberikan oleh tergugat untuk itu Penggugat tidak menerima penurunan jabatan atas tindakan Tergugat, dari kejadian tersebut Penggugat merasa dirugikan karena penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat tidak disertai dengan alasan kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat, bahkan Tergugat tidak pernah melakukan perundingan bipartit dengan Penggugat dan menyampaikan kesalahan apa yang dilakukan oleh Penggugat sehingga Tergugat melakukan demosi penurunan jabatan kepada Penggugat, jawaban Tergugat adalah melakukan penyegaran terhadap karyawan dan tidak

Halaman 2 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



pernah lagi membicarakan masalah tersebut dan Tergugat terkesan mencuekin sehingga Penggugat merasa tidak didengar oleh Tergugat hal yang sama juga dialami oleh istri Penggugat bernama Zainab Ibrahim yang juga bekerja di Q-beat dengan posisi jabatan sebagai Supervisor Club di Q-beat, diturunkan dari jabatan menjadi Server Club sehingga Penggugat bersama istrinya langsung mengadu di kantor Disnaker pada tanggal 02 Juli 2018 kemudian dilakukan panggilan perundingan mediasi pada tanggal 06 Juli, tanggal 19 Juli 2018 dan tanggal 15 Agustus 2018 selanjutnya mediasi berikut pada tanggal 25 September 2018 perundingan mediasi antara kedua belah pihak sebanyak 4 (empat) kali di Kantor Disnaker Kota Ternate kedua belah pihak masing-masing mempertahankan pendapatnya, Penggugat meminta dikembalikan pada jabatan semula karena tidak ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat namun Tergugat tidak mengiyakan, Tergugat menyampaikan kepada Penggugat kembali dan bekerja pada jabatan yang baru yaitu sebagai Kasir Karaoke sehingga perundingan mediasi tidak tercapai suatu kesepakatan dikarenakan Tergugat tetap pada pendiriannya yaitu demosi penurunan jabatan dari jabatan yang lama sebagai SPV Karaoke turun menjadi Kasir Karaoke. dalam mediasi Tergugat di hadiri oleh Pak Denny Mardianto Jami sebagai Manager di Q-beat dari pihak perusahaan sedangkan Penggugat mewakili diri sendiri dan didampingi oleh istrinya demikian juga hal yang sama dialami oleh istri Penggugat disuruh kembali bekerja seperti semula yaitu dengan jabatan yang baru sebagai Server Club di Q-beat sedangkan jabatan yang lama istri Penggugat adalah SPV Club.

3. Bahwa pada dasarnya mutasi dan demosi harus dapat dibedakan antara mutasi dan demosi, karena mutasi adalah berpindah dari satu bidang tempat kerja ke bidang tempat kerja yang baru dalam posisi level jabatan yang sama dengan alasan penyegaran atau juga karena kebutuhan didalam perusahaan sedangkan demosi adalah penurunan jabatan akibat kesalahan yang dilakukan oleh seseorang sebagai tindakan punishment atau sanksi dari perusahaan terhadap karyawannya, namun yang terjadi kepada Penggugat adalah demosi penurunan jabatan tanpa ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat, hal mendasar yang sangat penting untuk menjadi perhatian Tergugat ketika dilakukan demosi atau arti kata adalah penurunan jabatan harus disertai dengan alasan-alasan yang menjadi dasar kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai tindakan panisemen dari Tergugat diakibatkan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat sehingga dapat dilakukan demosi/penurunan jabatan jika hal itu tidak disertai dengan kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat dapat menimbulkan masalah

Halaman 3 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



hukum, melihat dari pokok masalah tersebut bahwa demosi/penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak memiliki alasan hukum yang kuat oleh karenanya sangat bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Pasal 6, "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"

- Bahwa akibat dari masalah tersebut telah dilakukan perundingan mediasi untuk penyelesaian di kantor Disnaker oleh kedua belah-pihak namun tidak tercapai suatu kesepakatan, hal ini dapat dilihat dengan adanya upaya penyelesaian hak pesangon yang mana pihak Penggugat menuntut pembayaran pesangon diakibatkan dari tindakan demosi/penurunan jabatan terhadap Penggugat dan Penggugat sudah tidak lagi bekerja sehingga terjadi pemberhentian secara sepihak dilakukan oleh Tergugat tanpa dibayarkan pesangon Penggugat. Dan Tergugat hanya bersedia memberikan uang penghargaan masa kerja.

4. Bahwa dari hasil perundingan mediasi tidak mencapai kesepakatan dikarenakan kedua belah pihak masing-masing mempertahankan pendapatnya selama penyelesaian perselisihan pendapat belum ada keputusan yang final Tergugat tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Pasal 151 ayat (2), dan (3), UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- Ayat (2), Dalam 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.
- Ayat (3), Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Selanjutnya Pasal 155 ayat (1), dan (3), UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- Ayat (1), pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3), batal demi hukum.
- Ayat (3), Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan



hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- Bahwa dari penjelasan pasal tersebut diatas maka Penggugat wajib menerima upah setiap bulan selama proses perselisihan pendapat antara Penggugat dengan Tergugat yang belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial setempat maka gaji/upah Penggugat tetap dibayar seperti biasa, namun yang terjadi Tergugat sudah tidak lagi memberikan gaji kepada Penggugat sejak itu Penggugat mengadu di Kantor Disnaker dan dilakukan mediasi penyelesaian masalah tersebut namun penyelesaian tersebut gagal karena Tergugat tidak lagi memberikan gaji/upah kepada Penggugat terhitung kurang lebih 7 (tujuh) bulan sejak dari Bulan Juli 2018 sampai dengan Bulan Januari 2019. sesuai ketentuan Ketenagakerjaan apabila mediasi gagal. Maka, Disnaker melalui Mediator mengeluarkan anjuran sesuai pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004 untuk ditindak lanjuti ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate.

5. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat yang tidak patuh terhadap aturan ketenagakerjaan dan tidak lagi memperdulikan hak-hak Penggugat membuat Penggugat semakin menderita dalam pengurusan hak-hak Penggugat akibat dari tindakan Tergugat.

Berdasarkan Pasal 169 ayat (1), point d, dan Ayat (2), UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ayat (1),

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.

Dari penjelasan tersebut di atas Tergugat tidak pernah membayar pesangon Penggugat setelah dilakukan pemberhentian secara lisan demikian juga hal yang sama berupa gaji/upah Penggugat tidak lagi dibayarkan sampai saat ini. Ayat (2), Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pekerja buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4);

6. Bahwa sejak demosi penurunan jabatan pada tanggal 23 bulan Juni 2018 dengan niat adalah memberhentikan Penggugat dengan cara menurunkan jabatan Penggugat sebagai SPV Karaoke menjadi Kasir Karaoke tanpa ada

Halaman 5 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat adalah tujuan untuk memberhentikan Penggugat tetapi dengan cara-cara seperti ini sehingga membuat Penggugat merasa di zhalimi sampai dengan anjuran dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate pada tanggal 11 Oktober 2018 dimana saat ini gugatan di ajukan melalui kuasa hukum Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Ternate, namun Tergugat tidak punya itikad baik untuk menyelesaikan seluruh hak-hak yang sudah Penggugat disampaikan maupun Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate tetapi Tergugat tidak mau membayar dengan alasan yang tidak jelas dan mengada-ngada bahwa tindakan Tergugat sangatlah bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan, terkait dengan hak Penggugat.

- Bahwa sebelum ada penetapan pengadilan hubungan industrial maka wajib Tergugat harus membayar gaji/upah Penggugat yang di stop terhitung bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 terhitung 6 (enam) bulan kepada Penggugat, sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015, maka Gaji/Upah proses dalam berperkara dapat dikabulkan sebesar 6 (enam) bulan gaji/upah yang diterima oleh Penggugat.

7. Bahwa tidak pernah dibayar lagi gaji/upah Penggugat terhitung mulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan Desember 2018, terhitung 6 (enam) bulan. Gaji/upah pokok Penggugat tahun 2018 Rp3.330.000,- x 6 = Rp19.980.000,- (Sembilan Belas Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Ribu Rupiah),-

a. Bahwa perhitungan pesangon berdasarkan Pasal 169, ayat (1), point d, dan Ayat (2), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pesangon Penggugat dihitung dua kali ketentuan dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun dengan besar penghasilan gaji/upah terakhir Rp3.330.000,- perhitungan pesangon dengan memakai dasar gaji/upah Penggugat Sebesar Rp3.330.000,-

- Pesangon 2 (dua) kali ketentuan dengan dasar Gaji UMK tahun 2018 Rp3.330.000,- x 8 = Rp26.640.000,- x 2 = Rp53.280.000,-

- Penghargaan Masa Kerja Rp3.330.000,- x 3 = Rp9.990.000,-

- 15% Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = Rp7.992.000,-

- Cuti tahunan yang belum di ambil 24 hari= Rp3.073.825,-

- Biaya ongkos pulang Pekerja = Rp50.000,-

- Total Pesangon Penggugat sebesar Rp74.385.825,- (Tujuh Puluh Empat Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Lima Rupiah),-

Halaman 6 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



- b. Jumlah keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus diterima gaji/upah yang di stop selama 6 bulan dari bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 sebesar Rp19.980.000,- + Pesangon Rp74.385.825,-
 - c. Total Jumlah Keseluruhan sebesar Rp94.365.825,- (Sembilan Puluh Empat Juta Tiga Ratus Enam Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Lima Rupiah),-
8. Bahwa berdasarkan Pasal 96 ayat (1), dan (2), UU No. 2 Tahun 2004 tentang Perselsihan Hubungan Industrial.
- Ayat (1), apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Ayat (2), putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
9. Bahwa akibat dari perbuatan Tergugat tersebut pada halaman 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, diatas maka upah/gaji Penggugat yang belum dibayar Mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan putusan sela untuk memerintahkan terlebih dahulu untuk dibayar gaji yang di stop selama 6 (enam) bulan dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2018 sebesar Rp19.980.000,- (Sembilan Belas Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Ribu Rupiah),-

Berdasarkan uraian kejadian serta dasar hukum yang Penggugat kemukakan tersebut di atas, Penggugat mohon kiranya melalui Majelis Hakim yang mulia pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menjatuhkan amar putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

- 1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2. Menyatakan Penggugat berhak mendapatkan hak-hak Penggugat seluruhnya;
- 3. Menyatakan Perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melanggar ketentuan aturan ketenagakerjaan yang berlaku;
- 4. Menyatakan Menghukum Tergugat Membayar keseluruhan hak-hak Penggugat terdiri dari gaji/upah yang di stop selama 6(enam) bulan terhitung sejak bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Desember 2018 Sebesar Rp19.980.000,- dan ditambah Pesangon Sebesar Rp74.385.825,-. = Total Jumlah Keseluruhan hak penggugat

Halaman 7 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sebesar Rp94.365.825,- (Sembilan Puluh Empat Juta Tiga Ratus Enam Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Lima Rupiah),-

SUBSIDAIR :

Dalam keadilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

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

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Tergugat menolak semua dalil –dalil gugatan Penggugat kecuali apa yang di akui dengan tegas ;
2. Bahwa memang benar Penggugat bekerja di Q,Beat dipanggil oleh Vicko Wijaya Lie karena Penggugat dan Tergugat pada waktu itu sebagai teman atau sahabat, sehingga Penggugat dipanggil oleh Vicko Wijaya Lie untuk membantu di Q-Beat Kafe pada waktu itu, dengan gaji dan tunjangan lainnya sebesar Rp3.328.000.00 bukan sebagaimana apa yang dtulis Penggugat sebesar Rp3.300.000.00 Bahwa selain itu Vicko Wijaya Lie bukan sebagai pemilik / Pimpinan Perusahaan Q,Beat sebagaimana dalam gugatan Penggugat,
3. Bahwa selain itu Q Beat bukanlah perusahaan yang berbadan hukum, berupa PT. atau CV. Dan atau badan hukum lain, akan tetapi Q,Beat adalah usaha perseorangan ;
4. Bahwa Pasal 51 ayat I Undang-Undang Nomor :13 Tahun 2003 , Tentang Ketenagakerjaan telah jelas “Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini artinya perjanjian kerja itu dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan,sepanjang tidak bertentangan dgn peraturan ketenagakerjaan dan peraturan hukum lain yang berlaku ,
5. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan demosi atau penurunan jabatan kepada Penggugat sebagaimana dalil Penggugat dalam gugatannya, akan tetapi Tergugat sebagai pemilik Kafe Q,Beat melakukan penyegaran karyawan agar semua karyawan Tergugat dapat menguasai semua pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat kepada mereka, Hal mana terbukti bahwa gaji tunjangan Penggugat tidak mengalami penurunan atau berkurang dari semula, selain itu bila dalil Penggugat penurunan jabatan , maka otomatis Gaji dan tunjangan lainnya Penggugat akan berkurang, hal tersebut itu tidak dialami oleh Penggugat ;
6. Bahwa Tergugat menolak permintaan gaji 6 (enam) bulan sejak bulan juli sampai dengan Desember 2018,sebesar Rp19.980.000.00 (Sembilan belas

Halaman 8 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) dan uang pesangon sebesar Rp 53.280.000.00 hal mana disebabkan karena sejak tanggal 23 Juni 2018, sejak keluarnya surat, nomor : 1.014 /SM/Q-MGT/VI/2018, tanggal 22 Juni 2018, Penggugat sudah tidak masuk kerja ,walaupun Tergugat sudah berusaha memanggil dan menghubungi Penggugat untuk datang bekerja seperti biasa di Kafe Q,Beat, namun Penggugat tidak mau datang /masuk kerja, bahkan Penggugat mengatakan ingin keluar dan mengundurkan diri dan tidak mau bekerja lagi sehingga menurut hukum seorang karyawan 5 hari berturut tidak masuk kerja tanpa sesuatu alasan yang sah , maka karyawan atau pegawai tersebut itu telah mengundurkan diri secara diam-diam dari pekerjaan tersebut sehingga karyawan atau pegawai tersebut itu tidak berhak mendapatkan gaji bulanan & pesangon apalagi hingga saat ini Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat ;

7. Bahwa dalil-dalil penggugat lainnya yang tidak dibantah oleh Tergugat dianggap telah ditolak seluruhnya oleh Tergugat ;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan penggugat seluruhnya ;
- Biaya perkara menurut hukum ;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain ,mohon keadilan ;

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan replik tanggal 06 Maret 2019 dan terhadap replik Penggugat tersebut pihak Tergugat mengajukan duplik tanggal 08 Maret 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 dan P-2 sesuai dengan aslinya yang rinciannya sebagai berikut :

1. Fotocopy dari asli surat mutasi No.: I.014/SM/Q-MGT/VI/2018 tanggal 22 Juni 2018, yang menyatakan Penggugat dimutasi dari jabatan supervisor karaoke menjadi kasir karaoke terhitung 23 Juni 2018, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotocopy dari asli slip gaji a.n Penggugat bulan Juni 2018, selanjutnya diberi tanda P-2 ;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya juga menghadirkan saksi –saksi sebagai berikut :

1. Anick Tuguis dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama- sama pernah bekerja di tempat Tergugat;

Halaman 9 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi bekerja sejak pada perusahaan Tergugat sejak tahun 2007 sampai dengan 2009 ;
- Bahwa saksi bekerja di tempat Tergugat tidak ada menggunakan perjanjian kerja ;
- Bahwa saksi bekerja dan pada saat menerima gaji diberikan slip gaji ;
- Bahwa selama saksi bekerja tidak ada mutasi namun yang hanya rolling saja ;
- Bahwa usaha tempat bekerja Penggugat adalah kafe, bilyard dan Karaoke TV;

2. Gusnadi Hikmah, dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena pernah sama- sama bekerja ditempat Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja dari tahun 2015 sampai sekarang ;
- Bahwa saksi di mutasi ke Mall Jatiland tahun 2018 bersamaan dengan mutasi Penggugat ;
- Bahwa saksi tidak tahu apa yang terjadi tentang Penggugat setelah di mutasi ;
- Bahwa saksi ada perjanjian kerja sejak di mutasi ke Mall Jatiland tahun 2018 ;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi dari Penggugat, Penggugat dan Tergugat akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dengan aslinya lalu diberi tanda sebagai T-1 dan T-2 yang rinciannya sebagai berikut :

1. Fotocopy dari asli kuitansi gaji Penggugat bulan Juni 2018 ;
2. Fotocopy dari fotocopy daftar mutasi karyawan Tergugat sebanyak 15 (lima belas) orang karyawan tanggal 22 Juni 2018;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah menghadirkan saksi-saksi sebagai berikut :

1. Denny Mardianto, dibawah Janji yang pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi bekerja sebagai manajer di tempat Tergugat sejak 2017;
 - Bahwa seluruh karyawan berjumlah 27 orang terdiri 15 orang di club, 5 orang di bilyard dan 7 orang di karaoke ;
 - Bahwa dari 15 orang yang dimutasi hanya Penggugat dan istrinya yang keberatan untuk mutasi karena tidak dibicarakan sebelumnya dan kata Penggugat ini menyangkut harga diri ;

Halaman 10 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa gaji Penggugat secara keseluruhan berjumlah Rp. 3.222.000,- (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu rupiah);
 - Bahwa setelah di mutasi tanggal 22 Juni 2018, perusahaan sudah pernah menghubungi Penggugat untuk masuk kerja namun Penggugat tidak bersedia dan hanya mau ketemu Pak Vicko dan perusahaan sudah pernah berkirin surat kepada Penggugat;
 - Bahwa Tergugat sudah tidak bersedia menerima lagi Penggugat untuk bekerja karena dianggap sudah mengundurkan diri;
 - Bahwa mutasi atau rolling karyawan tersebut tidak tidak berpengaruh terhadap gaji/upah karyawan tersebut;
 - Bahwa tunjangan makan berjumlah Rp270.000,00 perbulan tergantung kehadiran dan apabila tidak masuk kerja akan dipotong;
 - Bahwa sejak dibuat surat mutasi tanggal 22 Juni 2018, maka Penggugat esok harinya tanggal 23 Juni 2018 tidak pernah masuk kerja;
 - Bahwa Penggugat tidak ada membuat kesalahan, namun seluruh karyawan diberikan target oleh Tergugat penjualan minuman serta untuk penyegaran ;
2. Reny Saiba, dibawah sumpah yang pokoknya menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa saksi bekerja di tempat Tergugat dari Maret 2007 sampai sekarang ;
 - Bahwa gaji saksi tidak berubah waktu mutasi;
 - Bahwa sejak surat mutasi dikeluarkan pada tanggal 22 Juni 2018, Penggugat tidak pernah masuk kerja lagi;
 - Bahwa tidak tahu ada surat PHK dari Tergugat kepada Penggugat;
 - Bahwa jabatan Penggugat dimutasikan dari jabatan supervisor menjadi kasir ;
3. Nurintan, yang pokoknya menerangkan sebagai berikut :
- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2006 sampai sekarang ;
 - Bahwa saksi juga ikut dimutasi oleh Tergugat pada tanggal 22 Juni 2018 dari jabatan server menjadi kasir club;
 - Bahwa walaupun saksi dimutasi namun gaji saksi tidak berubah yakni Rp3.200.000,(tiga juta dua ratus ribu rupiah);
 - Bahwa setiap tahun setiap karyawan ada diberi cuti tahunan selama dua minggu;
 - Bahwa waktu mutasi bagi 15 (lima belas) karyawan, seluruh karyawan tidak keberatan, kecuali Penggugat dan istrinya;
 - Bahwa sejak tanggal 23 Juni 2018, Penggugat tidak pernah masuk kerja lagi;

Halaman 11 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi dari Tergugat tersebut, Penggugat dan Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada persidangan selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 18 Maret 2019;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa walaupun tidak secara jelas Penggugat mengajukan gugatan provisi namun karena dalam surat gugatannya pada halaman 8 angka (9) Penggugat telah mengajukan permohonan agar kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan putusan sela untuk memerintahkan terlebih dahulu untuk dibayar gaji yang di stop selama 6 (enam) bulan dari bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2018 sebesar Rp19.980.000,00 (Sembilan Belas Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Ribu Rupiah), maka Majelis Hakim berpendapat permohonan tersebut adalah merupakan permohonan provisi sehingga Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dari ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menurut pendapat Majelis Hakim Putusan Sela/Provisi berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan hanya dapat dikabulkan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan terbukti diskorsing oleh pengusaha;

Menimbang, bahwa dari seluruh bukti yang diajukan Penggugat ternyata tidak ada bukti Penggugat diskorsing oleh Tergugat, maka permohonan Provisi yang diajukan Penggugat tersebut tidak mempunyai alasan dan dasar hukum, oleh karenanya permohonan Provisi a quo ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perkara, Majelis akan terlebih dahulu mempertimbangkan tentang formalitas pengajuan gugatan a quo sebagai perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat;

Halaman 12 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan risalah perundingan yang berbentuk anjuran Nomor : 560/671/X/Disnaker /2018 tanggal 11 Oktober 2018 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate serta risalah perundingan Bipartit tanggal 01 Oktober 2018, yang membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga dengan demikian pengajuan gugatan a quo secara formil telah terpenuhi dan dapat diterima, yang untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok materi gugatan Penggugat ;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat masuk bekerja pada bulan November 2011 di perusahaan Q-beat, di panggil oleh Vico Wijaya Lie dengan tawaran jabatan pada saat itu sebagai SPV Karaoke di Q-beat karena Pak Viko Wijaya Lie adalah pemilik Q-beat dengan besar upah Rp3.330.000,00 perbulan. Sejak dikeluarkan surat mutasi Nomor : 1.014/SM/Q-MGT/VI/2018 penurunan jabatan oleh Tergugat tertanggal 22 bulan Juni tahun 2018 dan terhitung tanggal 23 Juni 2018, jabatan Penggugat diturunkan dari jabatan SPV Karaoke menjadi Kasir Karaoke oleh karena itu Penggugat tidak menerima atas tindakan demosi/penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat ;

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat terhitung 7 (tujuh) tahun, dari kejadian tersebut Penggugat merasa dirugikan karena penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat tidak disertai dengan alasan kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat, bahkan Tergugat tidak pernah melakukan perundingan Bipartit dengan Penggugat dan menyampaikan kesalahan apa yang dilakukan oleh Penggugat sehingga Tergugat melakukan demosi penurunan jabatan kepada Penggugat, jawaban Tergugat adalah melakukan penyegaran terhadap karyawan dan tidak pernah lagi membicarakan masalah tersebut, sehingga Penggugat mengadu di kantor Disnaker pada tanggal 02 Juli 2018 kemudian dilakukan panggilan perundingan mediasi pada tanggal 06 Juli 2018, tanggal 19 Juli 2018 dan tanggal 15 Agustus 2018 selanjutnya mediasi berikut pada tanggal 25 September 2018 perundingan mediasi antara kedua belah pihak sebanyak 4 (empat) kali di Kantor Disnaker Kota Ternate kedua belah pihak masing-masing mempertahankan pendapatnya. Penggugat meminta dikembalikan pada jabatan semula karena tidak ada kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat namun Tergugat tidak mengiyakan, Tergugat menyampaikan kepada Penggugat kembali dan bekerja pada jabatan yang baru yaitu sebagai Kasir Karaoke sehingga perundingan mediasi tidak tercapai suatu kesepakatan. Hal ini dapat dilihat dengan adanya upaya penyelesaian hak pesangon yang

Halaman 13 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mana pihak Penggugat menuntut pembayaran pesangon diakibatkan dari tindakan demosi/penurunan jabatan terhadap Penggugat dan Penggugat sudah tidak lagi bekerja sehingga terjadi pemberhentian secara sepihak dilakukan oleh Tergugat tanpa dibayarkan pesangon Penggugat. Dan Tergugat hanya bersedia memberikan uang penghargaan masa kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat telah menyangkal gugatan Penggugat dengan mendalilkan bahwa memang Penggugat bekerja di Q,Beat dipanggil oleh Vicko Wijaya Lie karena Penggugat dan Tergugat pada waktu itu sebagai sahabat, sehingga Penggugat dipanggil oleh Vicko Wijaya Lie untuk membantu di Q-Beat Kafe, dengan gaji dan tunjangan lainnya sebesar Rp3.328.000.00 bukan sebagaimana apa yang ditulis Penggugat sebesar Rp3.300.000.00.

Menimbang, bahwa selain itu Vicko Wijaya Lie bukan sebagai pemilik / Pimpinan Perusahaan Q,Beat sebagaimana dalam gugatan Penggugat. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan demosi atau penurunan jabatan kepada Penggugat sebagaimana dalil Penggugat dalam gugatannya, akan tetapi Tergugat sebagai pemilik Kafe Q,Beat melakukan penyegaran karyawan agar semua karyawan Tergugat dapat menguasai semua pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat kepada mereka, Hal mana terbukti bahwa gaji tunjangan Penggugat tidak mengalami penurunan atau berkurang dari semula, selain itu bila dalil Penggugat penurunan jabatan, maka otomatis Gaji dan tunjangan lainnya Penggugat akan berkurang, hal tersebut itu tidak dialami oleh Penggugat. Bahwa sejak tanggal 23 Juni 2018, setelah keluarnya surat, nomor : I.014 /SM/Q-MGT/VI/2018, tanggal 22 Juni 2018, Penggugat sudah tidak masuk kerja, walaupun Tergugat sudah berusaha memanggil dan menghubungi Penggugat untuk datang bekerja seperti biasa di Kafe Q,Beat, namun Penggugat tidak mau datang /masuk kerja walaupun sudah dihubungi Tergugat, bahkan Penggugat mengatakan ingin keluar dan mengundurkan diri dan tidak mau bekerja lagi sehingga menurut hukum seorang karyawan 5 hari berturut tidak masuk kerja tanpa sesuatu alasan yang sah, maka karyawan tersebut itu telah mengundurkan diri secara diam- diam dari pekerjaan tersebut sehingga karyawan tersebut itu tidak berhak mendapatkan gaji bulanan & pesangon apalagi hingga saat ini Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat sebagai karyawan pada Tergugat.
2. Bahwa benar Tergugat pada tanggal 22 Juni 2018 telah mengeluarkan surat mutasi No.: I.014 /SM/Q-MGT/VI/2018 yang

Halaman 14 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



berisi mutasi Penggugat dari supervisor karaoke menjadi kasir karaoke.

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak dalam perkara ini adalah mengenai tindakan Tergugat memutasikan Penggugat dari jabatan supervisor karaoke menjadi kasir karaoke, namun Penggugat menolak mutasi tersebut karena merasa tidak ada kesalahan serta tidak pernah masuk kerja sejak dikeluarkan surat mutasi walaupun sudah dihubungi Tergugat, karena itu Penggugat dianggap mengundurkan diri diam-diam sehingga tidak mendapatkan uang kompensasi dari Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu alasan apa yang membuat Penggugat dianggap telah mengundurkan diri secara diam-diam oleh Tergugat sehingga di PHK tanpa uang kompensasi?

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUHP data kedua belah pihak berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-2 dan Saksi-saksi yaitu :
1. Anick Tuguis, 2. Gusnadi Hikmah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-2 dan Saksi-saksi yaitu :
1. Denny Mardianto, 2. Reny Saiba, 3. Nurintan ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara a quo:

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata berkesesuaian, Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa bukti P-1 dan T-2 serta sebagaimana dipertimbangkan diatas, telah menjadi dalil tetap bahwa Tergugat melakukan mutasi kepada Penggugat dari jabatan supervisor karaoke menjadi kasir karaoke;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat tidak bersalah atau belum pernah terkena sanksi sebelumnya sehingga Penggugat tidak menerima mutasi yang dianggap Penggugat sebagai bentuk demosi/penurunan jabatan sehingga menolak mutasi yang diinstruksikan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak bersedia dimutasi maka pada tanggal 23 Juni 2018 atau sejak dikeluarkannya surat mutasi P-1 tersebut, maka

Halaman 15 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat merasa bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah bukan mutasi dalam arti yang sebenarnya, namun lebih mengarah pada demosi atau penurunan jabatan, sehingga Penggugat menolak dengan cara tidak masuk kerja sampai perkara ini diajukan Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ternate ;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang menyatakan bahwa alasan melakukan mutasi kepada 15 (lima belas) orang karyawan termasuk Penggugat adalah untuk melakukan penyegaran, agar tidak bosan karyawan dan perusahaan sedang mengalami penurunan omset;

Menimbang, bahwa berdasar keterangan saksi Nurintan dan Reny Shaiba bahwa upah tidak berubah, masih tetap seperti upah pada bulan sebelumnya setelah dilakukan mutasi atau pertukaran posisi kerja oleh Tergugat kepada karyawannya, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa mutasi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat serta karyawan lainnya tidak mengurangi upah Penggugat sehingga mutasi tersebut bukanlah sebagai hukuman:

Menimbang, bahwa sebelum dilakukan mutasi, Tergugat telah mengumpulkan seluruh karyawannya untuk diberitahu dan menjelaskan kepada karyawannya tentang alasan-alasan yang menjadi dilakukan mutasi, yaitu untuk meningkatkan omset penjualan perusahaan serta penyegaran kepada karyawan agar tidak terjadi kejenuhan;

Menimbang, bahwa berdasar bukti T-2 daftar karyawan yang dimutasi, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang terjadi pertukaran jabatan bukan hanya terjadi kepada Penggugat dan istri Penggugat, namun juga terjadi kepada karyawan lainnya seperti Novita Marsaoly, Helmy Adde Ibrahim serta Karmila A.Hi.Basir ;

Menimbang, bahwa mutasi ataupun rotasi merupakan hal yang biasa dilakukan oleh perusahaan dan merupakan kewenangan perusahaan untuk mengatur jalannya perusahaan serta menempatkan karyawannya diposisi yang dibutuhkan dan demi kepentingan jalannya perusahaan, maka sudah sepantasnya dan menjadi kewajiban bagi seluruh karyawannya termasuk Penggugat untuk mentaati apa yang sudah menjadi kebijakan perusahaan:

Menimbang, bahwa Penggugat sudah tidak pernah masuk kerja sejak diadakan mutasi tanggal 23 Juni 2018, dan menurut keterangan saksi Denny Mardiyanto bahwa Tergugat telah berusaha menghubungi Penggugat dengan surat namun tidak sampai, dan via telepon namun Penggugat tidak bersedia masuk kerja dan malah ingin ketemu Pak Vico seorang manajer yang terdahulu;

Menimbang, bahwa bukti T-1 berupa kuitansi penerimaan upah Penggugat bulan Juni 2018 yang diambil sendiri dan ditandatangani oleh Penggugat tanggal 14 Juli 2018, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa

Halaman 16 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/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

Penggugat pernah datang ke tempat Tergugat setelah mangkir tanggal 23 Juni 2018 untuk mengambil upah terakhir, namun bukan untuk kembali bekerja ;

Menimbang, bahwa berdasar keterangan Denny Mardianto bahwa Tergugat pada awalnya tidak ada niat melakukan PHK kepada Penggugat, namun justru Penggugat sendiri yang tidak bersedia bekerja, terbukti Penggugat tidak bersedia masuk kerja sejak ditugaskan mutasi tanggal 23 Juni 2018, oleh karena itu Tergugat sudah tidak bersedia lagi jika Penggugat ingin bekerja lagi;

Menimbang, bahwa Penggugat telah tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan/mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut- turut dan telah dipanggil oleh perusahaan namun tidak bersedia bekerja, maka Tergugat menganggap Penggugat telah mangkir dan mengundurkan diri secara tidak baik;

Menimbang, bahwa tindakan Penggugat menolak mutasi dengan cara tidak masuk kerja alias mangkir sejak diumumkan mutasi yaitu tanggal 23 Juni 2018, maka menurut Majelis Hakim tindakan yang dilakukan Penggugat adalah keliru dan tidak dapat dibenarkan sesuai aturan ketenagakerjaan, karena seharusnya Penggugat dapat membicarakan secara baik- baik kepada Tergugat dengan tetap masuk kerja dan mengikuti ketentuan perusahaan ;

Menimbang, bahwa Pasal 168 ayat (1) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : “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.”, maka Majelis Hakim memutuskan bahwa Penggugat telah mangkir lebih dari 5 (lima) hari kerja sejak tanggal 23 Juni 2018 sehingga dikategorikan mengundurkan diri terhitung tanggal 23 Juni 2018 sesuai Pasal 168 ayat (1) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa petitum 3 Penggugat yang menyatakan perbuatan Tergugat merupakan perbuatan melanggar aturan ketenagakerjaan, maka berdasarkan pertimbangan diatas, Majelis Hakim memutuskan petitum angka 3 harus ditolak

Menimbang, bahwa petitum 2 Penggugat menyatakan Penggugat berhak mendapatkan hak- hak Penggugat seluruhnya, maka berdasar Pasal 168 ayat (3) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi : “Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”, maka Penggugat tidak berhak uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa

Halaman 17 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/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)



kerja, namun berhak atas uang penggantian hak sesuai syarat- syarat yang ditentukan dan uang pisah, oleh karena itu Majelis Hakim memutuskan petitum angka 2 Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa berdasar bukti P-2 berupa slip upah Penggugat pada bulan Juni 2018 dengan perincian upah pokok Rp2.850.000,00 , tunjangan masa kerja Rp. 210.000,00, serta uang makan Rp270.000,00 , dimana menurut keterangan saksi Denny Marianto bahwa uang makan bersifat tidak tetap, tergantung kehadiran maka yang termasuk komponen upah Penggugat sesuai Pasal 157 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah upah pokok dan tunjangan masa kerja, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp3.060.000,00 (tiga juta enam puluh ribu rupiah) yang akan dijadikan sebagai dasar perhitungan upah;

Menimbang, bahwa dalam dalil 2 halaman 2 posita Penggugat mendalilkan bahwa masa kerja Penggugat adalah 7 (tujuh) tahun dan tidak dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa masa kerja Penggugat adalah 7 (tujuh) tahun ;

Menimbang, bahwa dalam dalil posita angka 7 (a) Penggugat menuntut adanya pembayaran cuti tahunan yang belum diambil sebanyak 24 hari, namun sesuai fakta persidangan bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan permintaan cuti selama bekerja ataupun sisa cuti tahunan yang belum diambil;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 79 ayat (2.c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, maka demi rasa keadilan Majelis Hakim berpendapat dalil posita 7 (a) Penggugat tentang pembayaran cuti tahunan sebanyak 24 (dua puluh empat) hari tidak dapat di kabulkan, namun demikian demi keadilan Majelis Hakim berpendapat bahwa yang dapat dikabulkan adalah cuti 1 (satu) tahun terakhir yaitu sebanyak 12 (dua belas) hari, dengan demikian petitum angka 4 Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian:

Menimbang, bahwa Pasal 168 ayat 3 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pekerja/buruh yang di-PHK karena alasan mangkir berhak diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa dalam perjanjian kerja antara Tegugat dan Penggugat tidak mengatur tentang besaran uang pisah, maka Majelis Hakim berdasarkan Pasal 100 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan,

Halaman 18 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka Majelis Hakim berdasar rasa keadilan mempertimbangkan untuk memberikan uang pisah kepada Penggugat yang besarnya sebesar uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun adalah sebesar 3 (tiga) bulan upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan sebelumnya bahwa upah Penggugat sebesar Rp3.060.000,00 (tiga juta enam puluh ribu rupiah), maka selanjutnya Majelis Hakim akan menentukan besaran uang pisah serta uang penggantian hak yang harus diterima Penggugat akibat mangkir selama 5 (lima) hari kerja sesuai Pasal 168 ayat (3) jo Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang pisah:

3 bulan upah x Rp3.060.000,00 :Rp9.180.000,00

2. Uang penggantian hak berupa:

Sisa Cuti Tahunan 12 hari: Rp3.060.000,00 x 12/25 :Rp1.468.800,00

Total :Rp10.648.800,00

(sepuluh juta enam ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 1 Penggugat yaitu mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya serta berdasarkan pertimbangan sebagaimana telah dikemukakan diatas, maka petitum Penggugat dinyatakan dikabulkan sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

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

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Provisi

Menolak provisi penggugat

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan bahwa Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung tanggal 23 Juni 2018 dengan alasan mangkir sesuai Pasal 168 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003;

Halaman 19 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat uang sejumlah Rp10.648.800,00(sepuluh juta enam ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp266.000,00-(dua ratus enam puluh enam ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, pada hari Kamis, tanggal 21 Maret 2019, oleh kami, Nithanel N.Ndaumanu, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Thobari, S.H. dan Heri Purnomo, S.Si masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte tanggal 22 Februari 2019, putusan tersebut pada hari Senin 1 April 2019, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Enong Kailul, Panitera Pengganti dan dihadiri kuasa Penggugat, dan kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Thobari, S.H.

Nithanel N.Ndaumanu,S.H.,M.H.

Heri Purnomo, S.Si

Panitera Pengganti,

Enong Kailul

Perincian biaya :

1. Materai	:	Rp6.000.00;
2. Pembertk.....	:	Rp75.000,00;
3. PNBP	:	Rp30.000.00;
4. Panggilan	:	Rp150.000.00;
5. Redaksi.....	:	Rp5.000.00;
6. Sita ¹	:	Rp0;
Jumlah	:	<u>Rp266.00.00;</u>

(dua ratus enam puluh ribu rupiah)

Halaman 20 dari 20 Putusan PHI Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tte