



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 197/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

NOPRI, kewarganegaraan Indonesia, tanggal lahir 25 Nopember 1978 Jenis Kelamin Laki-Laki, Kewarganegaraan Indonesia, Agama Islam, Pekerjaan Wiraswasta, Alamat Dusun II Lais Kelurahan Lais, Kecamatan Lais, Kabupaten Musi Banyuasin.

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada, Hendri Dunan,SH.,MH dan Kawan-kawan, kesemuanya adalah Advokat yang berkantor di Kantor Hukum (law Office) HENDRI DUNAN,SH.,MH & PATNERS "Advocates and Legal Consultant" yang beralamat di Jalan Darmapala No 61 A Rt 48 Rw 015 Kelurahan Bukit Lama Kecamatan Ilir Barat I Palembang 30139, Telp/Fax 0711-5561334 bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 030/SKH/HD&P/XI/2020 tertanggal 2 Nopember 2020 Selanjutnya disebut sebagaiPenggugat.

Lawan

PT. BERKAT SAWIT SEJATI yang beralamat Jl Dayung Sumpal Km 22,5 Desa Pangkalan Tungkal Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, telpon 08127138596, oleh karena jabatannya diwakili oleh Gunawan Siregar, IR dan Harry selaku Direksi PT Berkat Sawit Sejati;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Syafruddin Tarigan, S.H., dan Kawan-kawan yang kesemuanya merupakan karyawan PT Berkat Sawit Sejati beralamat di Jl Dayung Sumpal Km 22,5 Desa Pangkalan Tungkal Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 20 Januari 2021, Selanjutnya disebut sebagaiTergugat.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 30 November 2020 yang dilampiri risalah dan anjuran penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas I A Khusus pada tanggal 07 Desember 2020 dalam Register Nomor 197/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan PT. Berkat Sawit Sejati terhitung masa kerja sejak bulan Juli Tahun 2000, hingga tanggal 03 Juli Tahun 2019 atau Sembilan (9) Tahun masa kerja dengan posisi jabatan sebagai tenaga satuan keamanan (Satpam)
2. Bahwa selama bekerja pada TERGUGAT, PENGGUGAT bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah diberhentikan dari pekerjaannya tersebut PENGGUGAT setiap bulan menerima upah dari TERGUGAT berupa upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, kemudian dikurangi biaya ketenagakerjaan;
3. Bahwa upah yang di terima oleh PENGGUGAT setiap bulan berupa gaji pokok dan tunjangan tetap adalah Rp. 2.751.927+ Rp. 150.000 = Rp. 2.901.927 upah tersebut merupakan hak normatif yang harus di terima oleh PENGGUGAT.
4. Bahwa pada bulan April 2019 telah terjadi kehilangan 1(satu) unit sepeda motor di area Perusahaan di tempat Penggugat bekerja dan ketika itu PENGGUGAT beserta sepekerjanya sedang piket atau bertugas sehingga dari kejadian tersebut PENGGUGAT beserta rekan dipanggil oleh pimpinan Perusahaan (TERGUGAT), mereka mendapatkan hukuman dari TERGUGAT untuk mencari unit motor tersebut namun tidak ditemukan.
5. Bahwa setelah beberapa hari dari kejadian tersebut PENGGUGAT dipanggil TERGUGAT untuk menghadap, setelah PENGGUGAT menghadap TERGUGAT ternyata PENGGUGAT di suruh pindah tugas yang semulah pekerjaannya sebagai Satuan Pengamanan (SATPAM) kini dipindahkan oleh TERGUGAT menjadi Pemanen sawit namun PENGGUGAT tidak terima atas pemindahan tersebut, kemudian PENGGUGAT dipindahkan lagi ke bagian Perawatan. Namun PENGGUGAT tetap tidak terima atas pemindahan oleh TERGUGAT, karena PENGGUGAT tidak mempunyai kompetensi di bidang Pemanen, atau Perawatan di pekebunan.
6. Bahwa PENGGUGAT telah berkali-kali dipaksakan bekerja kembali oleh TERGUGAT namun tetap diposisikan sebagai Pemanen atau Perawatan di kebun bukan lagi sebagai posisi semulah sebagai Satpam, PENGGUGAT tetap menolak

Halaman 2 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan PENGGUGAT hanya mau bekerja kembali sesuai dengan keahliannya sebagai Satpam;

7. Bahwa pada akhirnya TERGUGAT (PT.BERKAT SAWIT SEJATI) yang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan tersebut dengan secara sepihak dan nonprosedural mengeluarkan surat yang Perihalnya Pemberitahuan PHK pada tanggal 03 Juli 2019, Nomor: 02/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019, kepada PENGGUGAT sehingga pada akhirnya PENGGUGAT mengalami kehilangan pekerjaan yang satu-satunya adalah sumber pendapatannya;
8. Bahwa TERGUGAT berdalil seperti yang dituangkan oleh TERGUGAT didalam surat Pemberitahuan PHK, pada tanggal, 03 juli 2019 Nomor: 002/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019, yang menyatakan PENGGUGAT tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari atau lebih secara berturut-turut, itu hanyalah alasan untuk mencari Pembeneran oleh TERGUGAT. PENGGUGAT tetap bekerja seperti biasa namun TERGUGAT tetap mempekerjakan PENGGUGAT tidak pada posisi semula melainkan sebagai Pemanen atau Perawatan, sehingga PENGGUGAT menolak.
9. Bahwa dari perbuatan TERGUGAT yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, yang tidak melalui Lembaga Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial (LPPHI) sesuai dengan Undang-undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial, TERGUGAT telah melanggar aturan dan tidak patuh terhadap Hukum yang berlaku di Negara Republik Indonesia ini.
10. Bahwa Surat Pemberitahuan PHK pada tanggal 03 juli 2019 Nomor: 002/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019 yang dikeluarkan oleh TERGUGAT tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak atau Nonprosedural.
11. Bahwa akibat dari perbuatan TERGUGAT seperti yang di jelaskan pada point 9 (Sembilan), dan point 10 (sepuluh) di atas pada gugtan ini, TERGUGAT telah melanggar Undang-undang NOMOR 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk itu TERGUGAT harus memenuhi kewajiban nya kepada PENGGUGAT berupa hak normatif seperti yang telah di atur di dalam Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagajeraan;
12. Bahwa dari tindakan TERGUGAT membuktikan telah terjadi PHK sepihak atau Nonprosedural, dalam hal ini bukan karena kesalahan PENGGUGAT untuk itu sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat, (1), (2), (3), Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jo, Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/MEN/2000, danganti kerugian oleh perusahaan, maka PENGGUGAT menuntut kepada TERGUGAT untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut dengan masa kerja upah sebagai berikut:

Masa kerja : 9 (Sembilan) Tahun

Halaman 3 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah terakhir : Rp. 2.751.927 + Rp. 150.000 = (Gaji Pokok + Tunjangan tetap)

A. Perhitungan Uang Pesangon Pasal 156 Ayat (2) huruf, (l),

Uang Pesangon adalah : Rp. 2.901.927x9 = Rp. 26.117.343 x 2 = Rp. 52.234.686

B. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 Ayat (3) huruf, C.

Rp. 2.901.927 x 4 = Rp. 11.607.708

Jadi Hak Penggugat Uang Pesangon ditambah Uang Penghargaan masa kerja Adalah Rp. Rp. 63.842.394

Total yang harus diterima PENGGUGAT adalah sebesarRp. 63.842.394

13. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah sepihak (Nonprosedural) berdasarkan Undang-undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka PENGGUGAT menuntut supaya TERGUGAT membayar semua upah atau hak-hak normatif PENGGUGAT mulai dari bulan juli 2019 sampai dengan bulan Nopember 2020 sampai dengan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*'in kracht van gewijsde'*)

yang sejumlah Rp. 2.901.927,-/bulan X 14 bulan = Rp. 40.626.978.

Jadi upah yang belum dibayarkan yang menjadi hak Penggugat sampai perkara ini adalah . Rp. 40.626.978.

14. Bahwa total kerugian Materil adalah Rp. 63.842.394 + Rp. 40.626.978.=Rp. 104.469.372.

15. Bahwa dari permasalahan tersebut, PENGGUGAT telah mengupayakan dengan cara Bipartit antara PENGGUGAT dan TERGUGAT namun TERGUGAT tidak dapat memenuhi Bipartit tersebut, sehingga PENGGUGAT mencatatkan dan meminta penyelesaian perselisihan PHK tersebut kepada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Berdasarkan petunjuk Undang-undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Mediasi tersebut tidak menemui kata sepakat antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, sehingga Mediator mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 25 Agustus 2020 dan surat Ajuran Nomor : B. 565/1504IV/Nakertrans/2020. Pada tanggal : 1 September 2020.

16. Bahwa PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT secara sepihak (Nonprosedural) adalah membuktikan perbuatan bertentangan dengan hukum, karena tidak sesuai mekanisme yang telah diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa TERGUGAT dapat memutuskan hubungan kerja dengan PENGGUGAT setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri. (LPPHI)

Halaman 4 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa untuk menghindari TERGUGAT tidak melaksanakan putusan hubungan kerja yang telah berkekuatan Hukum tetap dalam perkara ini dan agar gugatan PENGGUGAT tidak sia-sia maka berdasarkan Hukum, TERGUGAT telah dihukum untuk membayar uang Paksa (dwangsoom) sebesar Rp,- 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per- / hari setiap keterlambatan TERGUGAT melaksanakan Putusan dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian – uraian diatas, PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1. A Khusus Cq, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang mengadili perkara ini berkenan memberikan Putusan dengan amar Putusan sebagai berikut :

PETITUM.

POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah sepihak (Nonprosedural)
3. Menyatakan perbuatan yang dilakukan oleh TERGUGAT perbuatan melawan Hukum.
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak-hak PENGGUGAT akibat atas pemutusan hubungan kerja (PHK) ini sebesar Rp. 104.469.372. (seratus empat juta empat ratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh dua rupiah)

Dengan rincian sebagai berikut :

Masa kerja : 9 (Sembilan) Tahun

Upah terakhir : Rp. 2.751.927 + Rp. 150.000 = (Gaji Pokok + Tunjangan tetap)

Perhitungan Uang Pesangon Pasal 156 Ayat (2) huruf, (I).

- Uang Pesangon adalah : Rp. 2.901.927 x 9 = Rp. 26.117.343 x 2 = Rp. 52.234.686

- Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 Ayat (3) huruf, C.

Uang Penghargaan masa kerja Rp. 2.901.927 x 4 = Rp. 11.607.708

Total yang harus diterima PENGGUGAT Uang Pesangon ditambah Uang Penghargaan masa kerja adalah sebesar Rp. 63.842.394

5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah selama dalam proses perselisian ini berlangsung sebesar tiap kali upah sebulan yaitu terhitung sejak bulan Juli 2019 hingga bulan Nopember 2020 sampai dengan berkekuatan hukum tetap sebesar Rp. 2.901.927 /bulan x 14 bulan = Rp. 40.626.978 (empat puluh juta enam ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan rupiah)
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang Paksa (Dwangsoom) sebesar Rp,- 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per- /hari setiap keterlambatan atau kealasan TERGUGAT dalam melaksanakan Putusan yang telah berkekuatan Hukum tetap. (*'in kracht van gewijsde'*).

Halaman 5 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Membebaskan biaya yang timbul akibat perkara ini kepada TERGUGAT sesuai peraturan yang berlaku;

Atau :

Apabila majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, memutus perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat hadir kuasa hukumnya sebagaimana tersebut diatas.

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

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang kemudian atas surat gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya.

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

DALAM EKSEPSI

Bahwa, Tergugat dengan ini menolak seluruh dalil - dalil gugatan Penggugat tertanggal 30 November 2020, kecuali yang Tergugat akui dengan tegas dalam jawaban pada persidangan perkara ini.

I. GUGATAN PENGGUGAT KABUR (OBSCUUR LIBEL)

- Bahwa, berdasarkan Buku Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan praktek karangan Nyonya Retno Sutantio, SH dan Iskandar Oeripkartawinata, SH, halaman 17 menyatakan "Suatu gugatan harus memuat gambaran yang jelas mengenai duduk persoalan dengan kata lain dasar gugatan harus dikemukakan dengan jelas". Dalam Hukum Acara Perdata bagian dari gugatan ini disebut *Fundamentum Petendi* atau *Posita*. Suatu *Posita/Fundamentum Petendi* dianggap lengkap memenuhi syarat, harus memenuhi dua unsur yaitu harus berdasarkan fakta (*Feitelijkegronden*) dan berdasarkan Hukum (*Rechtsgronden*). Dalam surat gugatan harus pula dilengkapi dengan *petitum*, yaitu hal - hal yang diinginkan atau diminta oleh Penggugat agar diputuskan, ditetapkan atau diperintahkan oleh Hakim. *Petitum* ini harus lengkap dan jelas karena bagian penting dari surat gugatan;
- Bahwa, dalam gugatan yang diajukan Penggugat mendalilkan cukup jelas perihal pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri dikarenakan mangkir 5 hari kerja secara berturut - turut. Namun bila diperhatikan lebih lanjut gugatan Penggugat yang menuntut Tergugat untuk membayar hak - hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja

Halaman 6 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Penggugat dengan menggunakan ketentuan perhitungan pasal 156 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, sesungguhnya tidak jelas dan fokus apa sebenarnya objek gugatan Penggugat dalam perkara aquo, sebab disatu sisi dalam gugatan yang diajukan Penggugat pada halaman 3 point angka (11) Penggugat mendalilkan perihal keberatan Penggugat atas tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang dianggap Penggugat telah melanggar aturan hukum karena pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai mekanisme sebagaimana diatur dalam pasal 151 Ayat (3) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Tergugat berkewajiban untuk membayar berupa hak normatif. Pada Sisi Kedua dalam gugatannya Penggugat mendalilkan oleh karena Tergugat memutuskan hubungan kerjanya pada Penggugat sepihak/non prosedural, maka Tergugat wajib membayarkan hak normatif pesangon Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, padahal faktanya sudah cukup jelas Penggugat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri dikarenakan Penggugat mangkir/tidak masuk kerja selama 5 hari kerja secara berturut - turut, sehingga Penggugat diputus hubungan kerjanya berdasarkan Pasal 168 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- Bahwa, dalam hal ini sangat jelas apa yang Penggugat dalilkan dalam gugatannya tersebut di atas, tidak ada sama sekali hubungannya dengan pemutusan hubungan kerja karena kualifikasi mengundurkan diri terhadap Penggugat, sehingga dalil gugatan Penggugat terkesan tidak jelas (obscur libel), rancu dan terkesan kontradiktif:

II. TENTANG DASAR HUKUM PENGAJUAN KOMPENSASI PENGGUGAT KABUR

- Bahwa, jika dicermati dalil gugatan Penggugat baik dalam posita maupun dalam petitumnya Penggugat pada intinya gugatan Penggugat adalah mengenai tuntutan pembayaran kompensasi sejumlah uang atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat;
- Bahwa, sesuai fakta hukumnya Penggugat telah diputus hubungan kerjanya karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 03 Juli 2019 karena mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut, sehingga dengan demikian sesungguhnya Penggugat tidak mempunyai dasar untuk memohon uang pesangon dan hak-hak lainnya, apalagi Penggugat dalam hal PHK dimaksud memohon kompensasi pesangon berdasarkan Pasal 156 Ayat (1), (2) dan (3) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, padahal sejak diundangkannya Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, tanggal 2 November 2020 Jo. PP Nomor 35

Halaman 7 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Bersama Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana berdasarkan Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori yang menegaskan bahwa hukum yang terbaru (lex posterior) mengesampingkan hukum yang lama (lex priori), sehingga dalam hal ini terdapat kekaburan dasar hukum pengajuan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dimaksud;

- Bahwa, oleh karena terdapat kekaburan dasar hukum pengajuan kompensasi PHK Penggugat dimaksud, maka mohon kiranya Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa, Tergugat tetap kepada dalil - dalil yang telah dipaparkan dalam eksepsi dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil - dalil dalam pokok perkara dalam jawaban ini sehingga tidak perlu diulangi lagi;
2. Bahwa, Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil - dalil gugatan yang diajukan Penggugat di dalam gugatannya tanggal 30 Nopember 2020, terkecuali yang diakui secara tegas di bawah ini;
3. Bahwa, benar Penggugat adalah mantan pekerja Tergugat, Penggugat terhitung mulai bekerja di perusahaan Tergugat pada tanggal 18 Oktober 2010 sampai dengan tanggal 03 Juli 2019 dengan memperoleh upah terakhir sebesar Rp. 2.901.927,- (Terbilang Dua juta sembilan ratus satu ribu sembilan ratus dua puluh tujuh ribu rupiah);
4. Bahwa, perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat berawal dari tindakan Penggugat yang tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut terbukti sejak tanggal 27, 28, 29 Juni 2019, 01, 02 Juli 2019 tanpa keterangan tertulis dan dilengkapi dengan bukti yang sah, maka terhitung efektif sejak tanggal 03 Juli 2019 Penggugat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 168 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Vide : Surat PHK akan dijadikan bukti Tergugat pada saat pemeriksaan bukti surat Tergugat);
5. Bahwa, sebelum Penggugat diputus hubungan kerjanya, Tergugat dengan segala upaya telah mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, dengan melakukan upaya pembinaan secara langsung melalui Surat Panggilan Kerja sebanyak 2 kali melalui Surat Panggilan Kerja I No. 046/PGL/BSS-ST/HRD/VI/2019 tertanggal 28 Juni 2019 dan Surat Panggilan Kerja II No.

Halaman 8 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

001/PGL/BSS-ST/HRD/VII/2019 tertanggal 1 Juli 2019 agar Penggugat datang ke lokasi kerjanya I sebagaimana yang telah diperintahkan oleh Tergugat kepada Penggugat (Vide : Surat panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali agar Penggugat masuk kerja akan dijadikan bukti Tergugat pada saat pemeriksaan bukti surat Tergugat);

6. Bahwa, sebagaimana yang diakui oleh Penggugat dalam gugatannya pada halaman 3 (tiga) point angka 4 dan 5 bahwa pada bulan April 2019 telah terjadi kehilangan 1 (satu) unit sepeda motor merk beat, warna biru putih, Nopol BK 5307 ADD milik salah seorang staff P & D an. Sdr. Leo Waldy Butar-Butar, yang mana saat itu sepeda motor di parkir diteras rumah sdr. Leo Wady Butar-butar yang posisinya di dalam area/lingkungan perumahan perusahaan;
7. Bahwa, kejadian kehilangan sepeda motor tersebut yang diketahui sendiri oleh sdr. Leo Waldy Butar-Butar, setelah yang bersangkutan bangun pagi pada pukul 06.30 Wib dan melihat kalau sepeda motornya yang diparkir di depan rumah sudah tidak ada, setelah itu barulah sdr. Leo Waldy Butar-Butar melapor ke Satpam yang piket di pos, dimana yang jaga pada saat itu adalah sdr. Hermansyah dan sdr. Nopri (Ic. Penggugat). Terhadap kejadian kehilangan sepeda motor ini, sdr. Leo Waldy Butar-Butar melaporkannya juga kepada atasan Bapak Subandi selaku Estate Manager, atas perintah beliau dilakukan pengecekan bersama Satpam kelapangan disekeliling lingkungan perumahan, dan ternyata didapati pagar kawat yang berada disamping perumahan atau belakang kantor telah dirusak dan digunting sepanjang lebih kurang 1,5 meter. Maka atas kejadian ini, satpam yang piket malam itu dipanggil dan diberi kesempatan selama 1 (satu) bulan untuk mencari pencuri sepeda motor yang hilang, namun ternyata upaya pencarian tersebut tidak memperoleh hasil apa-apa, sehingga sebagai bentuk pertanggung-jawaban perusahaan melakukan tindakan pembinaan dengan memberikan sanksi demosi kepada kedua satpam yaitu sdr. Hermansyah dan Nopri, yang tujuannya adalah sebagai bentuk pembinaan untuk lebih hati-hati, sigap, dan tidak lalai dalam menjalankan tugas agar tidak terulang lagi dimasa mendatang;
8. Bahwa, ternyata sdr. Hermansyah, sebagai bentuk pertanggungjawabannya, lebih memilih untuk mengundurkan diri atas kemauannya sendiri tertanggal 31 Mei 2019. Sedangkan terhadap Penggugat (Ic. Nopri), pada saat surat keputusan demosi diberikan, yang bersangkutan tidak bersedia menerima keputusan demosi tersebut dan bahkan tidak pernah menjalankan mutasi dimaksud dengan tidak masuk bekerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan dapat dipertanggungjawabkan sejak tanggal 27, 28, 29 Juni 2019, 01, 02 Juli 2019, sekalipun perusahaan Tergugat telah menyampaikan Surat Panggilan

Halaman 9 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja sebanyak 2 (dua) kali yaitu Surat Panggilan Kerja I tanggal 28 Juni 2019 dan Surat Panggilan II (kedua) tanggal 01 Juli 2019 merupakan sebagai upaya dan usaha agar tidak terjadi PHK terhadap Penggugat, ternyata Penggugat tidak mengindahkannya. Dengan demikian sikap/tindakan Penggugat yang tidak memenuhi panggilan kerja tersebut, yang pada akhirnya menyebabkan Penggugat dikualifikasikan berhenti karena mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, yang secara nyata merupakan pelanggaran sebagaimana yang diatur secara tegas dan jelas dalam Pasal 168 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf J Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

9. Bahwa, Perusahaan Tergugat mempunyai sebuah peraturan yang bersifat otonom yang berlaku di tingkat Perusahaan yang berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Berkat Sawit Sejati. Adapun Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat berdasarkan adanya kesepakatan antara Pihak Manajemen Perusahaan dengan Pihak Serikat Pekerja yang diakui keberadaannya dilingkungan perusahaan PT. Berkat Sawit Sejati yang dalam KUHPerdata dikenal dengan adanya Asas Pacta Sunt Servanda yang maksudnya adalah "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang – Undang bagi yang membuatnya, artinya dengan adanya konsensus dari para pihak, maka kesepakatan itu menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya Undang - Undang". PKB PT. Berkat Sawit Sejati yang dibuat berdasarkan kesepakatan tersebut merupakan suatu produk Undang - Undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1338 KUH Perdata) yang harus ditaati dalam konteks hubungan kerja dan keberadaannya diakui oleh Negara, sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 126 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan : "Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama" Jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Merujuk pada asas Pacta Sunt Servanda yang diuraikan di atas, maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di Tingkat Perusahaan Tergugat jelas mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi masing - masing pihak karena sudah disosialisasikan dan ditempel di mading perusahaan dan kantor serikat pekerja yang sudah seharusnya dipahami dan dipatuhi oleh seluruh Pekerja yang ada di lingkungan Perusahaan;

Halaman 10 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa, dalam isi PKB PT. Berkat Sawit Sejati pada Pasal 20 Ayat (2) tentang Mangkir menegaskan sebagai berikut :

“Dalam hal pekerja tidak masuk kerja dalam waktu sedikitnya 5 (lima) hari kerja secara berturut - turut atau 8 (delapan) hari kerja tidak berturut - turut dalam satu bulan tanpa keterangan tertulis disertai bukti – bukti yang sah atau tanpa izin dari pimpinan perusahaan dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka pekerja tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri”

Dari ketentuan dan dasar hukum di atas, tentu Tergugat telah benar dan tepat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena telah sesuai dengan peraturan/prosedur yang berlaku, baik berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama di tingkat Perusahaan maupun Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Bersama Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan apabila hal ini tidak dilaksanakan maka akan merusak sistem kerja Perusahaan yang telah diatur secara baik, dan program pembangunan pengembangan Perusahaan kedepannya yang telah terjadwal serta memberikan dampak/merusak disiplin kerja bagi pekerja yang lain dengan menunjukkan edukasi yang negatif; (vide : Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Berkat Sawit Sejati dimaksud akan dijadikan bukti Tergugat dalam pemeriksaan bukti tertulis);

11. Bahwa, sesuai fakta hukum yang terjadi bahwa Penggugat lah yang telah memaksakan kehendaknya sehingga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, karena ketika surat keputusan demosi diberikan kepada Penggugat (lc. Nopri) sebagai bentuk pembinaan terhadap kelalaian yang dilakukannya, yang bersangkutan tidak bersedia menerima keputusan demosi tersebut dan bahkan tidak pernah menjalankan mutasi dimaksud dengan tidak masuk bekerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan dapat dipertanggungjawabkan sejak tanggal 27, 28, 29 Juni 2019, 01, 02 Juli 2019, sekalipun perusahaan Tergugat telah menyampaikan Surat Panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali yaitu Surat Panggilan Kerja I tanggal 28 Juni 2019 dan Surat Panggilan II (kedua) tanggal 01 Juli 2019 merupakan sebagai upaya dan usaha agar tidak terjadi PHK terhadap Penggugat, ternyata Penggugat tidak mengindahkannya. Dengan demikian sikap/tindakan Penggugat yang tidak memenuhi panggilan kerja tersebut, yang pada akhirnya menyebabkan Penggugat dikualifikasikan berhenti karena mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, yang secara nyata merupakan pelanggaran sebagaimana yang diatur secara tegas dan jelas dalam Pasal 168 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Halaman 11 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 huruf J Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Bersama Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada intinya menyebutkan :

“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”.

Sehingga jelas Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat merupakan perintah/amanat dari Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Bersama Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,, dan PKB PT. Berkat Sawit Sejati. Tentunya amanat Pasal 168 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 36 huruf J PP RI Nomor 35 Tahun 2021 dan Pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimaksud wajib dijalankan/dipatuhi oleh setiap Perusahaan dan dalam hal ini sudah dilaksanakan oleh PT. Berkat Sawit Sejati yang diperuntukkan bagi Pekerja yang mangkir bekerja tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, sehingga dalil gugatan Penggugat pada posita halaman 3 dan 4 point angka (4) sampai dengan angka (11 dan 13) serta petitum halaman 5 point angka (2), dan (3), yang pada intinya menyatakan pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat adalah sepihak dan perbuatan melawan hukum dapat terbantahkan;

12. Bahwa, berdasarkan Surat Pemberitahuan PHK dari Tergugat kepada Penggugat dengan Nomor : 002/PHK/BSS/-STHRD/VII/2019, tertanggal 03 Juli 2019, secara jelas dan tegas disebutkan sesuai ketentuan yang berlaku yaitu pasal 168 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka saudara dikualifikasikan telah mengundurkan diri dari Perusahaan efektif sejak tanggal 03 Juli 2019, maka bila dihubungkan dengan gugatan Penggugat pada posita halaman 4 point angka (13) dan petitum halaman 6 point angka 5 yang intinya meminta Tergugat membayar upah proses dan hak-hak normatif Penggugat terhitung sejak bulan Juli 2019 s/d Nopember 2020 (selama 14 bulan) sebesar Rp. 40.626.978,- (Empat Puluh Juta Enam Ratus Dua Puluh Enam Ribu Rupiah);

Maka, perlu diketahui oleh Penggugat berdasarkan Prinsip Pengupahan “No Work No Pay’, ketika seorang pekerja tidak bekerja maka pekerja tersebut tidak berhak memperoleh upah, dalam hal ini sejak hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir maka Penggugat tidak lagi berhak memperoleh upah proses, dengan demikian dalil Penggugat tersebut dapat terbantahkan;

Halaman 12 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa, perihal apa yang dituntut Penggugat pada posita halaman 4 point angka (12) dan petitum halaman 5 point angka (4) yaitu menghukum Tergugat membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja/Pengakhiran Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

A. Perhitungan Uang Pesangon Pasal 156 Ayat (2) huruf (1);

Uang Pesangon adalah Rp. 2.901.927 x 9 = Rp. 26.117.343 x 2 =Rp. 52.234.686,-

B. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 Ayat (3) huruf C, Rp. 2.901.927 x 4 = Rp. 11.607.708,-

Jadi Hak Penggugat, Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja adalah = Rp. 63.842.394,-

Total yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 63.842.394,-

Berdasarkan uraian dan argumentasi hukum sebagaimana yang diungkapkan Tergugat pada point angka (10, 11) dan (12) di atas, dihubungkan dengan keinginan Penggugat untuk memohon PHK dengan pembayaran hak-hak uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-150/MEN/2000, maka oleh karena fakta hukumnya Penggugat telah diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 03 Juli 2019 karena mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut, sehingga Penggugat tidak mempunyai dasar untuk memohon uang pesangon dan hak-hak lainnya, apalagi Penggugat dalam hal PHK dimaksud memohon kompensasi pesangon berdasarkan Pasal 156 Ayat (1), (2) dan (3) UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, padahal sejak diundangkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, tanggal 2 November 2020 Jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Bersama Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, berdasarkan Asas Lex Posterior Derogat Legi Priori yang menyatakan bahwa hukum yang terbaru (lex posterior) mengesampingkan hukum yang lama (lex prior), yang oleh karenanya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar tuntutan Penggugat dalam posita halaman 4 point angka (12) dan petitum halaman 5 point angka (2), (3), dan (4) tersebut ditolak dan dikesampingkan;

14. Bahwa, Tergugat keberatan dan menolak dengan tegas posita dan petitum gugatan Penggugat pada halaman 5 point angka (17) dan halaman 6 point angka (6) yang menyatakan untuk menghindari Tergugat tidak melaksanakan putusan hubungan kerja yang telah berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini dan agar gugatan Penggugat tidak sia-sia maka berdasarkan hukum, Tergugat telah dihukum untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) Rp. 500.000,- (Terbilang Lima ratus ribu

Halaman 13 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rupiah) per hari setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan putusan dalam perkara ini;

15. Bahwa, benar pada dasarnya gugatan perselisihan hubungan industrial ini mengenai pemutusan hubungan kerja karena kualifikasi mengundurkan diri dalam perkara aquo menuntut pembayaran sejumlah yang bila dilaksanakan rill, tidak perlu adanya uang paksa (Dwangsoom) untuk itu tuntutan Penggugat tentang uang paksa (Dwangsoom) haruslah dinyatakan ditolak;
16. Bahwa, benar sebagaimana yang telah Tergugat uraikan diatas ternyata seluruh dalil - dalil gugatan Penggugat baik dalam posita maupun petitumnya telah dapat disangkal/dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya, maka berdasarkan Asas Actori Incumbit Probatio (Pasal 283 RBG/ 163 HIR) menyebutkan ; "Barang siapa menyatakan mempunyai suatu hak atau mengemukakan suatu perbuatan untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah hak orang lain, haruslah membuktikan adanya hak itu atau adanya perbuatan itu;"

Bahwa, berdasarkan uraian - uraian dan alasan - alasan hukum di atas, maka Tergugat dengan ini memohon kepada yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara aquo untuk menolak gugatan dimaksud;

Bahwa, berdasarkan uraian dan argumentasi hukum yang dikemukakan Tergugat tersebut di atas, kiranya Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara aquo, berkenan untuk memberi putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat seluruhnya ;
- Menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya - tidaknya menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);
- Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat ;
- Menetapkan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus karena kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 03 Juli 2019;
- Membebaskan biaya - biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat;

Atau, apabila Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berpendapat lain mohon putusan hukum yang seadil - adilnya (ex aequo et bono);

Halaman 14 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) Penggugat diberi tanda bukti P-1
2. Fotokopi Kartu Tanda Anggota Satpam (KTA) Penggugat diberi tanda bukti P-2
3. Fotokopi Slip Gaji Penggugat diberi tanda bukti P-3
4. Fotokopi Surat Keputusan Demosi Nomor : 009/SKD/BSS/HRD/V/2019 tanggal 15 Mei 2019 diberi tanda bukti P-4
5. Fotokopi Surat Keputusan Demosi Nomor : 009/SKD/BSS/HRD/V/2019 tanggal 15 Mei 2019 diberi tanda bukti P-5
6. Fotokopi Surat Keputusan Demosi Nomor : 004/SKD/BSS/HRD/VI/2019 tanggal 27 Juni 2019 diberi tanda bukti P-6
7. Fotokopi Surat Panggilan Kerja tanggal 11 Juni 2019 diberi tanda bukti P-7
8. Fotokopi Surat Panggilan Kerja tanggal 26 Juni 2019 diberi tanda bukti P-8
9. Fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 002/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019 tanggal 03 Juli 2019 diberi tanda bukti P-9

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Penggugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan;

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

1. Fotocopy Perjanjian Kerja tertanggal 16 Oktober 2010 a.n. Nopri dibritanda bukti Bukti T-01;
2. Fotocopy Slip Gaji a.n. Nopri periode Mei 2019 dibri tanda Bukti T-02;
3. Fotocopy Slip Gaji a.n. Nopri periode Juni 2019 diberi tanda bukti Bukti T-03;
4. Fotocopy Kronologis Kejadian kehilangan 1 unit sepeda motor milik Sdr. Leo Waldy Butar - Butar pada tanggal 21 April 2019 diberi tanda bukti Bukti T-04;
5. Fotocopy berita acara pernyataan Sdr. Nopri tertanggal 13 Mei 2019 diberi tanda bukti T-05;
6. Fotocopy berita acara pernyataan Sdr. Hermansyah tertanggal 13 Mei 2019 diberi tanda bukti Bukti T-06;
7. Fotocopy Surat Keputusan Demosi No. 004/SKD/BSS/HRD/VI/2019 a.n. Nopri tertanggal 27 Juni 2019 diberi tanda bukti Tanda bukti T-07;
8. Fotocopy Surat Keputusan Demosi No. 008/SKD/BSS/HRD/VI/2019 a.n. Hermansyah tertanggal 15 Mei 2019 diberi tanda Bukti T-08;
9. Fotocopy Surat Pengunduran Diri a.n. Hermansyah tertanggal 31 Mei 2019 diberitanda bukti Bukti T-09;
10. Fotocopy absensi pekerja periode Juni 2019 a.n Nopri diberi tanda Bukti T-10;
11. Fotocopy absensi pekerja periode Juli 2019 a.n Nopri diberi tanda Bukti T-11;

Halaman 15 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Fotocopy Surat Panggilan Kerja I No. 046/PGL/BSS-ST/HRD/VI/2019 tertanggal 28 Juni 2019 an. Nopri diberi tanda Bukti T-12;
13. Fotocopy Surat Panggilan Kerja II No. 001/PGL/BSS-ST/HRD/VII/2019 tertanggal 01 Juli 2019 a.n. Nopri diberi tanda Bukti T-13;
14. Fotocopy Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja No. 002/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019 tertanggal 03 Juli 2019 a.n. Nopri diberi tanda bukti T-14;
15. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama PT. Berkas Sawit Sejati tertanggal 28 April 2016, diberi tanda bukti T-15;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Penggugat telah mengajukan saksi dalam persidangan yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing, sebagai berikut :

1. Saksi Mahadi pada pokoknya menerangkan :
 - Bahwa Penggugat bekerja pada PT. BSS pada posisi jabatan tenaga satuan keamanan (Satpam)
 - Bahwa Penggugat benar status karyawan tetap.
 - Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada PT BSS.
 - Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada PT. BSS bulan Juli 2019, berhenti karena 5 (lima) hari berturut – turut tidak masuk kerja.
 - Bahwa pihak Tergugat ada memanggil Penggugat sebanyak 2 (dua) kali Penggugat tidak mau tanda tangan dan tidak ingin kerja lagi.
 - Bahwa Setahu saksi Penggugat pada saat Penggugat sedang piket telah terjadi kehilangan sepeda motor beat milik salah seorang staff P & D an. Sdr Leo Waldy Butar-Butar, sepeda motor saat itu diparkir diteras rumah yang posisinya di dalam arel perumahan perusahaan.
 - Bahwa dengan hilangnya sepeda motor milik Sdr Leo Waldy Butar-Butar kemudian sdr Leo Waldy Butar-Butar lapor dengan Penggugat karena pada malam itu yang jaga Penggugat dan juga lapor pada atasan Bapak Subandi selaku Estate Manager dan dilakukan upaya pencarian namun tidak menemukan hasil, selanjutnya bentuk pembinaan untuk lebih hati-hati diberikan sanksi demosi ternyata Penggugat tidak menerima keputusan tersebut hingga tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari.
 - Bahwa Hak-hak penggugat tidak ada.
 - Bahwa setahu saksi Surat Keputusan Pemberhentian untuk Penggugat tidak ada.
 - Bahwa pada saat Penggugat tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut, pihak perusahaan telah memanggil Penggugat sebanyak dua kali melalui saksi akan tetapi surat Panggilan kerja tersebut di tolak atau tidak ditanda tangani Penggugat dan saksi selanjutnya membacakan isi surat panggilan kerja tersebut di hadapan Penggugat;
 - Bahwa saksi setelah di panggil juga tetap tidak masuk kerja;
2. Saksi Fedi Silalahi pada pokoknya menerangkan :

Halaman 16 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat bekerja pada PT. BSS sejak tahun 2020, pada posisi jabatan tenaga satuan keamanan (Satpam).

- Bahwa Saksi bekerja pada PT.BSS. sejak tahun 2005 sampai dengan sekarang.
- Bahwa Pertama-tama saksi mengajukan lamaran kemudian saksi diterima.
- Bahwa . Saksi bekerja diterbitkan SK pengangkatan.
- Bahwa Penggugat benar status karyawan tetap.
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada PT BSS.
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada PT.BSS bulan Juli 2019, berhenti karena 5 (lima) hari berturut – turut tidak masuk kerja.
- Bahwa Pihak Tergugat ada memanggil Penggugat sebanyak 2 (dua) kali Penggugat tidak mau tanda tangan dan tidak ingin kerja lagi.
- Bahwa Setahu saksi Penggugat pada saat Penggugat sedang piket telah terjadi kehilangan sepeda motor beat milik salah seorang staff P & D an. Sdr Leo Waldy Butar-Butar, sepeda motor saat itu diparkir diteras rumah yang posisinya di dalam arel perumahan perusahaan.
- Bahwa dengan hilangnya sepeda motor milik Sdr Leo Waldy Butar-Butar kemudian sdr Leo Waldy Butar-Butar lapor dengan Penggugat karena pada malam itu yang jaga Penggugat dan juga lapor pada atasan Bapak Subandi selaku Estate Manager dan dilakukan upaya pencarian namun tidak menemukan hasil, selanjutnya bentuk pembinaan untuk lebih hati-hati diberikan sanksi demosi dipindahkan ke perawatan ternyata Penggugat tidak menerima keputusan tersebut hingga tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari.
- Bahwa Hak-hak penggugat tidak ada.
- Bahwa yang jaga malam waktu itu dua orang.
- Bahwa Jarak tempat Satpan dengan rumah korban yang kehilangan sepeda motor lebih kurang 100 meter.
- Bahwa tahu sepeda motor tersebut hilang setelah pukul 07.00 Wib paginya.
- Bahwa Gaji Penggugat untuk satu bulan Rp. 2.900.000.-
- Bahwa pada saat pemanggilan Penggugat tidak mau tanda tangan tetapi tetapi surat Panggilan tersebut di bacakan karena memang perwakilan perusahaan ketemu dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat menolak untuk bekerja dibagian yang baru;
- Bahwa penolakanya demosi tidak tertulis, hanya tidak mau masuk kerja aja;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya sebagaimana terlampir dalam berita acara aquo;

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

Halaman 17 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan hal-hal sebagai berikut :

1.GUGATAN PENGGUGAT KABUR (OBSCUR LIBEL)

- Bahwa, dalam gugatan yang diajukan Penggugat mendalilkan cukup jelas perihal pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena dikualifikasikan mengundurkan diri dikarenakan mangkir 5 hari kerja secara berturut - turut. Namun bila diperhatikan lebih lanjut gugatan Penggugat yang menuntut Tergugat untuk membayar hak - hak Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan menggunakan ketentuan perhitungan pasal 156 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, Bahwa selain itu terdapat kekaburan dasar hukum pengajuan kompensasi PHK Penggugat dimaksud, maka mohon kiranya Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tentang Gugatan *Obscuur Libel* Sebagai Berikut:

Menimbang, bahwa setelah membaca secara lengkap dalil-dalil gugatan Penggugat baik dalam posita maupun petitum gugatan Penggugat tersebut, Majelis Hakim dapat memahami maksud dan tujuan dari gugatan Penggugat tersebut yakni Penggugat ingin mengatakan bahwa alasan yang dijadikan dasar dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan karena Penggugat telah (5) hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa keterangan atau dikualifikasikan mengundurkan diri adalah alasan PHK yang sepihak dan tidak prosedural sehingga Penggugat menuntut pesangon kepada Penggugat, dan menurut penilaian majelis hakim bahwa tidak ada pertentangan antara petitum dengan posita dalam gugatan Penggugat, majelis hakim juga menilai landasan hukum yang di jadikan dasar Penggugat dalam menuntut juga tidak ada yang bertentangan satu sama lainnya;

Menimbang bahwa dengan demikian cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur atau Obscuur Libel tersebut haruslah dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak selanjutnya Majelis Hakim akan memeriksa pokok perkaranya.

Halaman 18 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja yang menurut Penggugat sepihak dan tanpa procedural sehingga Penggugat menuntut Tergugat pesangon dan upah proses sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku,

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok-pokok perselisihan dalam perkara a quo, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat, apakah terdapat hubungan hukum diantara keduanya;

Menimbang, bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yang menyatakan pada pokoknya Penggugat merupakan Pekerja/Buruh yang bekerja di Perusahaan Tergugat dengan masa kerja dan jabatan masing-masing sebagaimana diuraikan dalam gugatan Penggugat sebagai berikut;

- Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan PT. Berkat Sawit Sejati terhitung masa kerja sejak bulan Juli Tahun 2000, hingga tanggal 03 Juli Tahun 2019 atau Sembilan (9) Tahun masa kerja dengan posisi jabatan sebagai tenaga satuan keamanan (Satpam)
- Bahwa upah yang di terima oleh Penggugat setiap bulan berupa gaji pokok dan tunjangan tetap adalah Rp. 2.901.927,-;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan menelaah jawaban Tergugat, oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat yaitu mengenai besaran upah dan jabatan Penggugat, maka menurut hukum harus dianggap terbukti yaitu mengenai hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap Tergugat dengan jabatan sebagai satpam/security;
- Bahwa Upah terakhir Penggugat adalah sebesar, Rp. 2.901.927,-.

Menimbang bahwa dengan demikian berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, terbukti antara Tergugat dengan Penggugat memiliki hubungan kerja dimana Tergugat sebagai pemberi kerja dan Penggugat sebagai penerima kerja atau pekerja dari Tergugat;

Menimbang bahwa oleh karena dalil Penggugat mengenai masa kerja Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Penggugat mulai bekerja sejak bulan Juli Tahun 2000 sampai dengan tanggal 3 Juli Tahun 2019 atau dengan masa kerja 9 Tahun dan dalil tersebut telah dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat terhitung mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 18 Oktober 2010 sampai dengan tanggal 3 Juli 2019 atau 8 tahun 6 bulan, untuk itu Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Halaman 19 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-01 yaitu berupa Perjanjian kerja tertanggal 16 Oktober 2010 antara Tergugat dengan Penggugat di dapat fakta bahwa pada tanggal tersebut telah ditanda tangani perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang efektif mulai berlaku sejak tanggal 18 Oktober 2010;

Menimbang bahwa dilain pihak Penggugat tidak mampu membuktikan dalil mengenai masa kerjanya, maka majelis hakim berkesimpulan bahwa terbukti Penggugat mulai bekerja sejak Tanggal 18 Oktober 2010;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok perselisihan awal antara kedua belah pihak adalah bahwa pada bulan April 2019 telah terjadi kehilangan 1(satu) unit sepeda motor di area Perusahaan di tempat Penggugat bekerja dan ketika itu Penggugat beserta sepekerjanya sedang piket atau bertugas sehingga dari kejadian tersebut Penggugat beserta rekan dipanggil oleh pimpinan Perusahaan untuk mencari unit motor tersebut namun tidak ditemukan, bahwa setelah itu Penggugat di suruh pindah tugas yang semula pekerjaannya sebagai Satuan Pengamanan (SATPAM) dipindahkan oleh Tergugat menjadi Pemanen sawit namun Penggugat tidak terima atas pemindahan tersebut, kemudian Penggugat dipindahkan lagi kebagian Perawatan namun Penggugat tetap tidak terima karena tidak mempunyai kompetensi di bidang Pemanen, atau Perawatan di pekebunan, kemudian Penggugat telah berkali-kali dipaksakan bekerja kembali oleh Tergugat namun tetap diposisikan sebagai Pemanen atau Perawatan di kebun bukan lagi sebagai posisi semula sebagai Satpam, Penggugat tetap menolak dan Penggugat hanya mau bekerja kembali sesuai dengan keahliannya sebagai Satpam, bahwa kemudian Tergugat dengan secara sepihak dan nonprosedural mengeluarkan surat Pemberitahuan PHK pada tanggal 03 Juli 2019, Nomor: 02/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019, bahwa atas PHK sepihak atau Nonprosedural dan bukan karena kesalahan Penggugat untuk itu Penggugat menuntut pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat, (1), (2), (3), Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau total yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 63.842.394,-

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat, bahwa, sebagaimana yang diakui oleh Penggugat pada bulan April 2019 telah terjadi kehilangan 1 (satu) unit sepeda motor merk beat, warna biru putih, Nopol BK 5307 ADD milik salah seorang staff P & D an. Sdr. Leo Waldy Butar-Butar, yang mana saat itu sepeda motor di parkir diteras rumah sdr. Leo Wady Butar-butar yang posisinya di dalam area/lingkungan perumahan perusahaan, bahwa, setelah itu barulah sdr. Leo Waldy Butar-Butar melapor ke Satpam yang piket di pos, dimana yang jaga pada saat itu adalah sdr. Hermansyah dan sdr. Nopri (lc. Penggugat). Terhadap kejadian kehilangan sepeda motor ini, sdr. Leo Waldy Butar-Butar melaporkannya juga kepada atasan Bapak Subandi selaku Estate Manager, atas perintah beliau dilakukan pengecekan bersama Satpam kelapangan disekeliling lingkungan perumahan, dan ternyata didapati pagar

Halaman 20 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kawat yang berada disamping perumahan atau belakang kantor telah dirusak dan digunting sepanjang lebih kurang 1,5 meter. Maka atas kejadian ini, satpam yang piket malam itu dipanggil dan diberi kesempatan selama 1 (satu) bulan untuk mencari pencuri sepeda motor yang hilang, namun ternyata upaya pencarian tersebut tidak memperoleh hasil apa-apa, sehingga sebagai bentuk pertanggung-jawaban perusahaan melakukan tindakan pembinaan dengan memberikan sanksi demosi kepada kedua satpam yaitu sdr. Hermansyah dan Nopri, yang tujuannya adalah sebagai bentuk pembinaan untuk lebih hati-hati, sigap, dan tidak lalai dalam menjalankan tugas agar tidak terulang lagi dimasa mendatang;

Bahwa Penggugat (Ic. Nopri), pada saat surat keputusan demosi diberikan, yang bersangkutan tidak bersedia menerima keputusan demosi tersebut dan bahkan tidak pernah menjalankan mutasi dimaksud dengan tidak masuk bekerja/mangkir selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan dapat dipertanggungjawabkan sejak tanggal 27, 28, 29 Juni 2019, 01, 02 Juli 2019, sekalipun perusahaan Tergugat telah menyampaikan Surat Panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali yaitu Surat Panggilan Kerja I tanggal 28 Juni 2019 dan Surat Panggilan II (kedua) tanggal 01 Juli 2019 merupakan sebagai upaya dan usaha agar tidak terjadi PHK terhadap Penggugat, ternyata Penggugat tidak mengindahkannya. Dengan demikian sikap/tindakan Penggugat yang tidak memenuhi panggilan kerja tersebut, yang pada akhirnya menyebabkan Penggugat dikualifikasikan berhenti karena mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, yang secara nyata merupakan pelanggaran sebagaimana yang diatur secara tegas dan jelas dalam Pasal 168 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Bahwa, Perusahaan Tergugat mempunyai sebuah peraturan yang bersifat otonom yang berlaku di tingkat Perusahaan yang berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Berkat Sawit Sejati. Adapun Perjanjian Kerja Bersama ini dibuat berdasarkan adanya kesepakatan antara Pihak Manajemen Perusahaan dengan Pihak Serikat Pekerja yang diakui keberadaannya dilingkungan perusahaan PT. Berkat Sawit Sejati yang dalam KUHPerdata dikenal dengan adanya Asas Pacta Sunt Servanda yang maksudnya adalah "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang – Undang bagi yang membuatnya, artinya dengan adanya konsensus dari para pihak, maka kesepakatan itu menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya Undang – Undang;

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

Halaman 21 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bantahannya.

Menimbang, bahwa mengingat persilihan awal dalam perkara *a quo* adalah mengenai perselisihan demosi yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka merujuk pada ketentuan pasal 86 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja Penggugat terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai perselisihan Demosi Penggugat tersebut.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-06 yakni berupa berita acara yang dibuat oleh Penggugat tertanggal 13 Mei 2019 didapat fakta hukum bahwa Penggugat pada saat bertugas jaga telah terjadi kehilangan sepeda motor merk Honda jenis beat milik staf yang bernama Leo;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-07 dan P-06 yakni berupa Surat Keputusan Demosi No 004/SKD/BSS/HRD/V/2019 tertanggal 27 Juni 2019 terdapat fakta hukum bahwa Penggugat telah didemosi oleh Tergugat dari Jabatan sebelumnya ke jabatan barunya yakni sebagai Perawatan terhitung sejak tanggal 27 Juni 2019.

Menimbang bahwa berdasarkan fakta hukum sebagaimana telah diuraikan di atas Majelis hakim berkesimpulan bahwa Penggugat pada saat bertugas jaga telah terjadi kehilangan sepeda motor, dan atas kejadian tersebut Penggugat telah di demosi oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah Tergugat secara sepihak memiliki hak untuk melakukan Demosi terhadap Penggugat, untuk itu Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-15 yakni berupa Perjanjian Kerja Bersama PT Berkat Sawit Sejati dengan Serikat Pekerja Berkat Sawit Sejati dalam ketentuan pasal 12 tentang Demosi pada ayat (1) menyatakan "Perusahaan berhak memindah tugaskan pekerja kebagian/posisi yang lebih rendah tingkatnya jika perusahaan menilai dan merasa tidak puas atas prestasi kerja dan kondisi pekerja yang bersangkutan atau, apabila menunjukkan prestasi yang terus-menerus menurun";

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tindakan Demosi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tersebut adalah diawali dengan adanya kejadian kehilangan sepeda motor pada saat Penggugat bertugas jaga sebagaimana telah dipertimbangkan di atas dan bila merujuk kepada ketentuan tersebut diatas, maka Tergugat memiliki hak secara sepihak melakukan demosi terhadap pekerjanya termasuk dalam hal ini Penggugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka keputusan Demosi terhadap Penggugat yang dilakukan Tergugat telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku di perusahaan Tergugat. Untuk itu

Halaman 22 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

konsekuensi hukumnya Penggugat harus tetap melaksanakan keputusan Demosi dari Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T- 10 dan T-11 yaitu berupa rekap absensi atas nama Penggugat pada bulan Juni –Juli 2019 didapat fakta hukum bahwa Penggugat tidak masuk kerja sejak tanggal 27, 28, 29 Juni kemudian berlanjut ke tanggal 1 dan 2 Juli 2019;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi yang bernama Mahadi dan Fedi silalahi yang pada pokoknya menyatakan “bahwa pada saat Penggugat tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut, pihak perusahaan telah memanggil Penggugat sebanyak dua kali melalui saksi akan tetapi surat Panggilan kerja tersebut di tolak atau tidak ditanda tangani Penggugat dan saksi selanjutnya membacakan isi surat panggilan kerja tersebut di hadapan Penggugat”;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-12 yaitu berupa surat Panggilan kerja I yang dilampiri berita acara dan foto kejadian didapat fakta hukum bahwa Penggugat telah dipanggil untuk bekerja pada tanggal 29 Juni 2019 setelah Penggugat mangkir pada tanggal 27-28 Juni 2019, kemudian di dapat fakta lain sebagaimana lampiran berita acara dan foto kejadian tersebut, bahwa Penggugat menolak menerima surat panggilan kerja tersebut dengan alasan menolak demosi dan surat Panggilan kerja tersebut dibacakan oleh Perwakilan Perusahaan dihadapan Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-13 yaitu berupa surat Panggilan kerja II yang dilampiri berita acara dan foto kejadian didapat fakta hukum bahwa Penggugat telah dipanggil untuk bekerja pada tanggal 2 Juli 2019 setelah Penggugat mangkir pada tanggal 27-28 Juni dan tanggal 1 Juli 2019, kemudian didapat fakta lain juga sebagaimana lampiran berita acara dan foto kejadian pada bukti tersebut, bahwa Penggugat menolak surat panggilan kerja tersebut kemudian Panggilan kerja tersebut dibacakan oleh Perwakilan Perusahaan dihadapan Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-14 dan P-9 berupa surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 3 Juli 2019 didapat fakta hukum bahwa Penggugat di kualifikasikan mengundurkan diri karena Penggugat telah mangkir 5 hari berturut-turut yaitu sejak tanggal 27,28,29 Juni dan 1,2 Juli 2019 dan telah dipanggil dua kali secara patut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti saksi dan bukti surat serta fakta hukum sebagaimana telah di uraikan di atas bahwa, oleh karena tindakan Tergugat dalam melakukan demosi kepada Penggugat adalah telah sesuai dengan ketentuan hukum dan semestinya Penggugat wajib menjalankan perintah demosi tersebut, namun demikian pada faktanya Penggugat menolak demosi dan tidak masuk kerja dibagian yang baru tersebut sehingga ketidak hadiran Penggugat ditempat bagian yang baru tersebut haruslah dianggap mangkir dan ketidakhadiran Penggugat selama 5 hari

Halaman 23 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berturut-turut sebagaimana telah dipertimbangkan di atas adalah dianggap mangkir juga;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat juga terbukti telah di panggil 2 kali dan meskipun Penggugat menolak surat panggilan kerja tersebut, akan tetapi surat panggilan kerja tersebut telah diantarkan langsung pihak perusahaan kerumah Penggugat serta bertemu Penggugat secara langsung kemudian surat Panggilan kerja tersebut juga telah dibacakan di hadapan Penggugat, sehingga menurut penilaian majelis hakim Panggilan kerja penggugat tersebut telah memenuhi unsur kepatutan, karena isi, maksud dan tujuan dari surat panggilan kerja tersebut telah diketahui secara langsung oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa dengan demikian pemutusan hubungan kerja Penggugat melalui surat Pemberitahuan No. 002/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019 tanggal 3 Juli 2019 telah sesuai dengan ketentuan pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut haruslah dinyatakan putus dan berakhir karena Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri ;

Menimbang bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat sebagaimana petitum gugatan pada angka 2 (dua) dan 3 (tiga) haruslah dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir karena Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan ketentuan pasal 168 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni berupa uang Penggantian Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut :

Masa Kerja = 8 tahun 6 Bulan

Upah = Rp.2.901.927,-

Uang Penggantian Hak 15% X Rp. Rp. 63.842.394 = Rp. 9.576.359,-

(sembilan juta lima ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus lima puluh sembilan rupiah)

Menimbang, bahwa dari seluruh pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Penggugat dalam petitum angka 4 (empat) dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus dan berakhir sesuai surat No. 002/PHK/BSS-ST/HRD/VII/2019 tanggal 3 Juli 2019, maka tuntutan upah selama proses penyelesaian perselisihan ini berlangsung sebagaimana diminta oleh Penggugat dalam petitum gugatannya angka 5 (lima) haruslah dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 606a Rv menyatakan,

Halaman 24 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada pembayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa”. Oleh karena gugatan dalam perkara ini adalah berupa pembayaran sejumlah uang, maka Majelis hakim berpendapat petitum gugatan Penggugat pada angka 6 (enam) mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (*Dwangsom*), haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi majelis hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara inikurang dari dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara inidibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan.

MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagaian.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus dan berakhir karena alasan Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri.
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat berupa uang Penggantian Hak sebesar Rp. Rp. 9.576.359,- (sembilan juta lima ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus lima puluh sembilan rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara yang hingga putusan ini di ucapkan ditaksir sebesar Rp. 290.000,00 (dua ratus sembilan puluh ribu rupiah)

Halaman 25 dari 26 Putusan Nomor 197/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Kamis tanggal, 2 September 2021 oleh Kami Abu Hanifah, S.H., M.H., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H., M.H. dan Sarjono, S.H., M.H., selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis 9 September 2021 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh Alamsyah S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan tanpa di hadir Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

AGUS TRIAWAN, S.H., M.H.

ABU HANIFAH, S.H., M.H.

SARJONO, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

ALAMSYAH, S.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan : Rp.280.000,00
 2. Materai : Rp. 10.000,00
- Total : Rp.290.000,00

(duaratus sembilan puluh ribu rupiah)