



**PUTUSAN**

**Nomor 6 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**NAPISA**, jenis kelamin: perempuan, umur: 26 tahun; kewarganegaraan Indonesia, beralamat : Jl. pendidikan, teluk Air / RT.039/RW.004, Kelurahan/Desa : Batu Ampar Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat dalam hal ini diwakili oleh kuasa hukumnya **Dr.Drs. Frans Sisu Wuwur,SH,MA dan Videlis Mustahir,SH**, Masing-masing: Kewarganegaraan: Indonesia; Pekerjaan : Advokat/Penasihat Hukum pada Kantor **Lembaga Bantuan Hukum Reclasseering Indonesia** beralamat kantor: di Jalan Nawawi Hasan Nomor: 562 Jeruju Kelurahan Sungai Beliang Kecamatan Pontianak Barat Kota Pontianak. Hal ini berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 17 /BH-RI/X/2020 Tanggal 2 Oktober 2020.

Selanjutnya disebut sebagai .....**PENGUGAT**;

L a w a n :

**PT. FAJAR SAUDARA LESTARI**, Jalan.W.R.Supratman No. 42 Kelurahan Benua Melayu Darat, Kecamatan Pontianak Selatan Provinsi Kalimantan Barat 78121, dalam hal ini diwakili kuasanya Ichan Kamil, S,Pt , Shinta Rosalina, S.P, dan Wahyu Imanuel, kesemuannya adalah karyawan PT Fajar Saudara Lestari berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 23 Oktober 2020 bertindak untuk dan atas nama **PT. FAJAR SAUDARA LESTARI**.

Selanjutnya disebut sebagai .....**TERGUGAT**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak ;  
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 22 Januari 2021 yang dilampiri risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Hal.1 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pontianak pada tanggal 25 Januari 2021 dalam Register Nomor 6/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun yang menjadi dasar dan duduk perkara diajukannya gugatan ini adalah:

Bahwa Penggugat / Nafisa adalah eks Tenaga kerja pada PT. Fajar Saudara Lestari, dengan Jabatan terakhir untuk Penggugat sebagai Krani Divisi dengan lokasi kerja Cabang Andok Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya;

1. Bahwa Penggugat/Napisa, mulai bekerja dengan Tergugat, sejak tanggal 16 Februari 2014 sampai dengan tanggal 12 Februari 2020, dengan masa kerja 6 tahun dengan menerima upah terakhir/ gaji pokok sebesar Rp. 2.956.000,- (dua juta sembilan ratus lima puluh enam ribu rupiah)per.bulanya ;
2. Penggugat /Napisa), di Putuskan hubungan Kerja ( PHK) dengan Tergugat dengan alasan,dikarenakan bahwa Penggugat II, memiliki kedisiplin yang tidak baik,sehingga dikualifikasi mengundurkan diri; dan tidak memungkinkan untuk di pekerjaan lagi;
3. Bahwa berdasarkan posita 2 (dua) tersebut diatas Penggugat selaku pekerja merasa sangat dirugikan dan tidak dapat menerima tindakan dari tergugat/ PT. Fajar Saudara Lestari, apabila pihak Tergugat memutus hubungan kerja dengan penggugat, maka penggugat berdasarkan hukum untuk menuntut semua hak-haknya, atas tindakan dari tergugat/PT. Fajar Saudara Lestari, berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Tenagakerjaan;
4. Bahwa sebelum Gugatan ini diajukan, ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, penggugat telah terlebih dahulu melakukan Mediasi dengan pihak Tergugat adalah sebagai berikut Untuk Penggugat telah melakukan mediasi pertama tertanggal 28 April dan mediasi kedua tertanggal 08 Mei 2020, bahwa dengan telah dilakukan Mediasi ditingkat Bipartiet, kesemuanya tidak ada kata sepakat, maka sesuai dengan Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004 tentang perselisihan Hubungan Industrial dapat meminta Pencatatan Perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk mediasi selanjutnya;
5. Karena dalam mediasi ditingkat Bipartiet tidak ada kesepakatan antaraPenggugat dan Tergugat, maka Penggugat melalui kuasa DPP SP Pelika pada tanggal 9 juni 2020, telah mengadakan permasalahannya ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat,dan diterima oleh kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi

Hal.2 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Kalimantan Barat, dengan tujuan mohon bantuan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat untuk dimediasi, dan atas pengaduan tersebut, telah ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat, sesuai dengan surat panggilan untuk melakukan perundingan Bipartit, untuk dimediasi dengan surat panggilan mediasi untuk masing-masing Penggugat adalah untuk Penggugat/Napisa, Panggilan Mediasi Nomor : 560/1263/Disnakertrans- D tanggal 22 Juni 2020, Panggilan Mediasi Nomor: 560/1364/Disnakertrans – D tanggal 6 Juli dan panggilan mediasi Nomor: 560/1505/Disnakertrans-D, tanggal 27 Juli 2020 dan panggilan Nomor: 560/1594/Disnakertrans -D tanggal 10 Agustus 2020, telah dilaksanakan dan diselesaikan, namun tidak tercapai kata kesepakatan;

6. Bahwa antara Penggugat/selaku pekerja dan Tergugat/selaku pemberi pekerja tidak ada kata sepakat, maka berdasarkan pada point 5 (lima ) tersebut Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat, selaku Mediator Hubungan Industrial, telah menerbitkan surat Anjuran untuk Penggugat /Nafisa, Surat Anjuran Nomor: 560/1703 //Disnakertrans- D tanggal 28 Agustus 2020, dengan dikeluarnya Surat Anjuran tersebut juga tidak mendapat tanggapan dari Tergugat, maka Penggugat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak .

7. Bahwa berdasarkan uraian pada posita 5 dan 6 tersebut diatas, tindakan Tergugat yang tidak menyelesaikan terlebih dahulu kewajibanya terhadap Penggugat dengan berpedoman pada Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 penggugat berhak mendapat uang pesangon sebesar 1 (satu)kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) uang Pisah dan pasal 162 ayat (3) dan ayat (4) adalah jelas dan nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku; maka Tergugat wajib hukumnya untuk memenuhi semua hak-hak Penggugat adalah sebagai berikut:

- |                                |   |     |
|--------------------------------|---|-----|
| a. Uang Pesangon :             | = | Rp. |
| 17.736.000;                    |   |     |
| - 1 x 6 x Rp. 2,956.000        |   |     |
| b. Uang Pisah                  | = | Rp. |
| 750.000;                       |   |     |
| c. Uang Penghargaan masa kerja |   |     |

Hal.3 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

= 1 x Rp. 2.956.000 = Rp. 2.956.000;

d. Uang Pengganti hak;

Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

= 15% x (Rp. 17.736.000 + Rp. 2.956.000) : = Rp. 3.103.800;

Upah proses selama 6 bulan x Rp. 2.596.000 = Rp. 17.736.000;

Total/Jumlah hak yang harus diterima penggugat adalah sebesar Rp. 42.281.800 (empat puluh dua juta dua ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus ribu rupiah);

8. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan atas bukti-bukti yang kuat dan tidak dapat disangkal oleh Tergugat, maka mohon agar putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvoerbaar bijvoorraad) meskipun ada upaya hukum kasasi dari tergugat;

9. Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, maka Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak cq Bapak Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memanggil para pihak yang bersengketa untuk hadir pada suatu persidangan yang ditetapkan, dan agar berkenan memutuskan dengan amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan PHK secara sepihak terhadap Penggugat dan secara hukum telah melanggar Undang-undang No: 13 tahun 2003.Tentang Tenaga kerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak penggugat secara tunai dan sekaligus berupa ; Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan uang pengganti hak Perumahan serta Pengobatan dan perawaatan, uang pisah dan uang tunggu selama proses untuk Penggugat adalah sebagai berikut:

a. Uang Pesangon : = Rp. 17.736.000;

1 x 6 x Rp. 2,956.000

b. Uang Pisah = Rp. 750.000;

c. Uang Penghargaan masa kerja

= 1 x Rp. 2.956.000 = Rp. 2.956.000;

d. Uang Pengganti hak;

Penggantian Perumahan serta pengobatan dan perawatan;

Hal.4 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



= 15% x (Rp. 17.736.000 + Rp. 2.956.000) : = Rp. 3.103.800;

Upah proses selama 6 bulan x Rp. 2.596.000 = Rp. 17.736.000;

Total/Jumlah hak yang harus diterima penggugat adalah sebesar Rp. 42.281.800 (empat puluh dua juta dua ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus ribu rupiah);

4. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum verset maupun kasasi dari Tergugat;
5. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

ATAU: Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang adil dan benar menurut hukum ( ex aequo et bono)

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

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

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan tangkisan sebagai berikut;

- 1.....Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 16 Februari 2014 sampai dengan tanggal 12 Februari 2020 (masa kerja 5 tahun 11 bulan) dengan menerima upah terakhir / gaji pokok sebesar Rp. 2.956.000 (dua juta sembilan ratus lima puluh enam ribu rupiah) per bulannya.
- 2...Membenarkan bahwa Penggugat di Putuskan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat dengan alasan / atas dasar bahwa Penggugat memiliki kedisiplinan yang tidak baik sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 08/PHK-FSL/KP/II/2020 tanggal 12 Februari 2020.
- 3...Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 ayat (1) yang berbunyi *Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri* didukung Pasal

Hal.5 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

77 ayat (4) Peraturan Perusahaan tahun 2018 yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Barat nomor : KEP.374 NT.HIJSTK-1/VIII/2018 tanggal 13 Agustus 2018 yang berbunyi *Karyawan dikualifikasikan mengundurkan diri jika 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa keterangan dan telah dipanggil secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali..*

4.....Penggugat telah dipanggil oleh pihak SDM untuk dimintai keterangan namun penggugat seakan tidak peduli dan menerima jika dikategorikan mangkir, sesuai Pasal 62 ayat (1.1.) Peraturan Perusahaan tahun 2018 yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Barat nomor : KEP.374 NT.HIJSTK-1/VIII/2018 tanggal 13 Agustus 2018 yang berbunyi *Mangkir selama 5 (lima) – 7 (tujuh) hari dalam sebulan.* maka dari itu Tergugat memberi Surat Peringatan Tiga No. 01/SP-FSL/I/2020 kepada Penggugat.

5.....Membenarkan bahwa sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat dan tergugat terlebih dahulu melakukan mediasi ditingkat Bipartit, Mediasi pertama tertanggal 28 April dan Mediasi kedua tertanggal 08 Mei 2020, namun tidak ada kesepakatan dan Mediasi dilanjutkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat.

6.....Penggugat mengadakan Tergugat terkait masalah pemutusan hubungan kerja ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat pada tanggal 09 Juni 2020 melalui kuasa hukumnya DPP SP Pelika untuk selanjutnya dilakukan mediasi dengan melakukan pemanggilan para pihak untuk melakukan mediasi melalui surat panggilan mediasi Nomor : 560/1263/Disnakertrans-D tanggal 22 Juni 2020 perihal sidang Mediasi I, surat panggilan mediasi Nomor : 560/1505/Disnakertrans-D tanggal 27 Juli 2020 perihal sidang Mediasi II, dan surat panggilan mediasi Nomor : 560/1194/Disnakertrans-D tanggal 10 Agustus 2020 perihal sidang Mediasi III namun tidak mencapai kesepakatan.

7.....Mediasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya kepada para pihak tidak tercapai kesepakatan maka selaku mediator Hubungan Industrial diterbitkan surat Anjuran nomor : 560/1703/Disnakertrans-D tanggal 28 Agustus 2020 sebagai berikut:

Hal.6 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### 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)



**putusan.mahkamahagung.go.id**

- .....Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan  
 $= 15\% \times (\text{Rp. } 17.736.000,- + \text{Rp. } 5.912.000,-) = \text{Rp. } 3.547.200,-$
- Uang Pisah =            Rp.

750.000,- ±



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c.....Menolak Gugatan Penggugat untuk memberikan uang pesangon sebesar 6 (enam) kali, Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan Uang Pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja dikarenakan penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal Sesuai Pasal 168 UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, ayat (1) dan Pasal 77 ayat (4) Peraturan Perusahaan tahun 2018 dan sesuai ketentuan SK Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi republik Indonesia nomor : B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tentang Uang Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.

d.Menghukum Penggugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut, kemudian Penggugat mengajukan Repliknya secara tertulis tertanggal 28 Maret 2021 dan dilanjutkan dengan pengajuan Duplik oleh Tergugat secara tertulis tertanggal 1 April 2021 yang selengkapnyanya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-6 sebagai berikut:

1. Photo copy Kartu Tanda Penduduk (KTP), diberi tanda Bukti : P-1;
2. Photo copy Surat Keputusan Director Finance & Accounting Nomor : 077/SK-DFA/FSL/II/2020 tentang penetapan kenaikan penghasilan 2020 PT Fajar Saudara Lestari, diberi tanda Bukti : P-2;
3. Photo copy Surat Daftar Nama Karyawan A.N. Napisa dengan jabatan Tenaga Kerani Devisi/KHT dan TMK pada 16 Februari 2014 serta TBK tahun 2019 pada PT. Fajar Saudara Lestari ,diberi tanda Bukti : P-3;
4. Photo copy Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No : 08/PHK-FSL/KP/II/2020 tertanggal 12 Februari 2020 beserta Surat Lampiran SKPHK tertanggal 12 februari 2020 dan surat Pengalaman Kerja Nomor : 08/SPKP-FSL/KP/II/2020 tertanggal 12 Februari 2020,diberi tanda Bukti : P-4;
5. Photo copy Surat Anjuran Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya Nomor : 560/1703/Disnakertrans-D tertanggal 28 Agustus 2020 ,diberi tanda Bukti : P-5;
6. Photo copy Surat Pernyataan Penolakan Atas Anjuran Disnakertrans Kabupaten Kubu Raya tertanggal 10 September 2020 yang ditandatangani oleh Penggugat A.N Napisa,diberi tanda Bukti : P-6;

Hal.8 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### Disclaimer

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





Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T- 8 sebagai berikut:

1. Photo copy Ketentuan Undang-undang yang dilanggar beserta sangksi, diberi tanda Bukti : T-1;
2. Photo copy Ketentuan Peraturan Perusahaan yang dilanggar, diberi tanda Bukti : T-2;
3. Photo copy data Absensi Penggugat, diberi tanda Bukti : T-2;
4. Photo copy dialog melalui aplikasi Whatsapp antara Tergugat dengan Penggugat, diberi tanda Bukti : T-4;
5. Photo copy Surat Pernyataan dari karyawan atas nama Susi Susanti, diberi tanda Bukti : T-5;
6. Photo copy Surat Pernyataan dari karyawan atas nama Heri Kiswanto, diberi tanda Bukti : T-6;
7. Photo copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja nomor 08/PHK-FSL/KP/II/2020 tanggal 12 Februari 2020, diberi tanda Bukti : T-7;
8. Photo copy Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, diberi tanda Bukti : T-18;

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tidak ada mengajukan saksi-saksi untuk mempertahankan dalil gugatannya maupun bantahannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pihak Penggugat maupun Pihak Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing tertanggal 27 Mei 2021 sebagaimana selengkapannya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

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 POKOK PERKARA**

Hal.9 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya mengenai **“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”**;

Menimbang, bahwa sesuai dengan bunyi ketentuan pasal 283 RBg dalam perkara ini Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan terhadap Tergugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (phk) dengan cara sebagaimana tertuang dalam dalil-dalil gugatan yang pada pokoknya:

1. Bahwa menurut Penggugat, Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 16 Februari 2014 sampai akhirnya diputus hubungan kerjanya pada 12 Februari 2020;
2. Bahwa menurut Penggugat gaji terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 2.956.000,- per bulan dengan jabatan Kerani Devisi PT.Fajar Saudara Lestari;
3. Bahwa menurut Penggugat, Penggugat di putuskan hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan memiliki kedisiplinan yang tidak baik, sehingga dikualifikasi mengundurkan diri dan tidak memungkinkan untuk di pekerjaan lagi;
4. Bahwa telah dilakukan mediasi ditingkat Biparatit dengan pihak Tergugat tertanggal 28 April dan mediasi Bipartiti kedua tertanggal 08 Mei 2020, tetapi kesemuanya tidak ada kata sepakat ;
5. Bahwa telah dilakukan mediasi pertama di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat dengan pihak Tergugat tertanggal 22 Juni 2020, Mediasi ke kedua tanggal 27 Juli 2020 dan Mediasi ke tiga tanggal 10 Agustus 2020, tetapi tetap tidak ada tercapai kata sepakat sehingga Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat menerbitkan anjuran dengan nomor surat :560/1703/Disnakertrans-D tanggal 28 Agustus 2020 (bukti P-5 dan T-8);
6. Bahwa atas anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat nomor surat :560/1703/Disnakertrans-D tanggal 28 Agustus 2020, pihak Penggugat menolaknya dan telah memberikan jawaban pada tanggal 10 September 2020 (bukti P-6);

Hal.10 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa menurut Penggugat akibat dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat maka Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar uang pesangon sesuai ketentuan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) serta upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya:

1. Bahwa menurut Tergugat, Penggugat di putuskan hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan memiliki kedisiplinan yang tidak baik, sehingga dikualifikasi mengundurkan diri ;

2. Bahwa menurut Tergugat, Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 168 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 77 ayat (4) Peraturan Perusahaan tahun 2018 yang berbunyi “ *karyawan dikualifikasikan mengundurkan diri jika 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa keterangan dan telah dipanggil secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali..”;*

3. Bahwa menurut Tergugat, karena tidak tercapai kata sepakat pada perundingan tingkat Mediasi maka Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat menerbitkan anjuran dengan nomor surat : 560/1703/Disnakertrans-D tanggal 28 Agustus 2020 yang berisi agar Tergugat membayar hak-hak Penggugat yaitu Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan serta uang pisah sebesar Rp. 4.297.200,-;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab antara Penggugat dengan Tergugat telah diakui secara tegas sehingga menjadi fakta tetap sebagai berikut:

1. Bahwa benar Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 16 Februari 2014 dan berakhir pada tanggal 12 Februari 2020 sebagaimana diakui oleh para pihak di dalam surat gugatan maupun di dalam jawabannya sehingga menjadi fakta bahwa Penggugat telah bekerja selama kurang dari 6 tahun;

2. Bahwa benar upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 2.956.000,- per bulan dengan jabatan Kerani Devisi PT.Fajar Saudara Lestari;

Hal.11 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan upaya perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka diterbitkan anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya tertanggal 28 Agustus 2020 ;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-6;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti T-1 sampai dengan T-8;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa setelah mencermati secara seksama gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, maka yang menjadi akar permasalahan dan harus dibuktikan adalah apakah benar Penggugat memiliki hak mendapatkan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat atau apakah benar pemutusan hubungan kerja adalah akibat pengunduran diri sehingga Tergugat tidak memiliki kewajiban atas kompensasi yang dituntut oleh Penggugat ?

Menimbang, bahwa selain masalah pemutusan hubungan kerja akibat Mangkir yang dikategorikan oleh Tergugat dikualifikasi mengundurkan diri adalah persengketaan antara kedua belah pihak mengenai Hak-hak normatif Penggugat berupa:

1. Pembayaran uang pesangon Penggugat yang belum diberikan;
2. Pembayaran uang penghargaan masa kerja;
3. Pembayaran uang penggantian perumahan dan pengobatan;
4. Pembayaran upah proses;

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan memberi pertimbangan hukum terhadap substansi pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai jenis perselisihan yang relevan dengan perkara *a quo*;

Hal.12 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Menimbang, bahwa di dalam surat gugatan Penggugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak sesuai bukti adanya lampiran anjuran yang diterbitkan oleh mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa obyek perselisihan *a quo* adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan demikian proses pemeriksaan perkara *a quo* tunduk pada ketentuan pasal 56 huruf c Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menyampaikan penilaian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan terhadap hasil pembuktian oleh para pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pasal 1 poin 15 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:” *Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan,upah dan perintah*”;

Menimbang, bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh PT Fajar Saudara Lestari selaku Tergugat kepada Penggugat, hal ini sesuai dengan alat bukti surat yang bertanda antara lain : P-2 yang bersesuaian dengan bukti surat yang bertanda : T-7;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-2 tentang penetapan kenaikan penghasilan tahun 2020 pada PT Fajar Saudara Lestari yang dikeluarkan oleh Tergugat telah menjelaskan bahwa upah terakhir Penggugat setiap bulan sebesar Rp. 2.956.000,- ( dua juta sembilan ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-2,P-3,P-4 yang diterbitkan oleh Tergugat terbukti bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 14 Februari 2014 dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak 12 Februari 2020 sehingga dapat dihitung masa kerja Penggugat adalah 5 tahun 11 bulan;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati surat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat serta bukti-bukti surat yang relevan lainnya, karenanya menurut pendapat Majelis Hakim terbukti bahwa Tergugat merupakan tempat dimana Penggugat tercatat sebagai Pekerja dengan masa kerja kurang dari 6 tahun, oleh karena itu gugatan perselisihan pemutusan

Hal.13 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja *a quo* telah didasarkan pada hukum dan hubungan kerja yang sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : “(1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*(2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*(3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;*

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 155 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan apa bila terjadi (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*(2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*(3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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”;*

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 168 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi (1)*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, (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja, (3)*

Hal.14 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*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;*

Menimbang, bahwa dengan mengacu pada pasal 168 Undang-undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dan dalam perkara a quo Majelis hakim tidak menemukan adanya surat pemanggilan secara patut yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat yang mana sesuai dengan penjelasan pada ayat (2) Pasal 168 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “ Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat (2) ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja;

Menimbang, bahwa adanya bukti T-3 perihal absensi Penggugat dan T-4 perihal dialog antara Penggugat dengan Tergugat mengenai kehadiran kerja Penggugat menurut pendapat majelis Hakim tidak dapat membuktikan bahwa sudah ada pemanggilan oleh Tergugat kepada Penggugat untuk dapat hadir bekerja kembali;

Menimbang, bahwa olehkarena menurut Majelis Hakim, Tergugat tidak dapat membuktikan Penggugat dikategorikan dikualifikasi mengundurkan diri akan tetapi tidak serta merta Penggugat tidak melanggar ketentuan pada peraturan perusahaan maupun Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada Pasal 161 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi (1). *Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, (2). Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu)*

Hal.15 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);*

Menimbang, bahwa dalam penjelasannya ayat (2) menjelaskan sebagai berikut: *Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan, maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan kedua. Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja;*

Menimbang, bahwa sesuai dengan bukti T-3 yang mana Penggugat sering kali tidak masuk kerja tanpa keterangan dan telah diberikan surat peringatan ketiga sesuai dengan bukti P-4 dan T-7 tentang Pemutusan Hubungan Kerja tertulis pada kata : “ *MEMBACA : point 2. Surat peringatan ketiga (SP-III) tanggal 23 Januari 2020 selanjutnya tertulis juga pada jawaban Tergugat yang tertuang pada point 4 yang menyatakan “ ....maka dari itu Tergugat memberi Surat Peringatan Tiga No. 01/Sp-FSL/I/2020 kepada Penggugat...”* sehingga majelis hakim berpendapat bahwa Penggugat telah diberikan surat peringatan tiga oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa dengan mengacu pada Pasal 161 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dan dalam perkara a quo Majelis hakim menemukan adanya surat peringatan atas nama Penggugat yang

Hal.16 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terdapat dalam tanda bukti P-4 dan T-7 yang diperkuat dengan bukti T-3, mengenai absensi Penggugat tidak masuk bekerja tanpa pemberitahuan, mengindikasikan adanya perbuatan yang melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan bagi seorang pekerja di tempat kerja, dengan demikian maka kesalahan tersebut sudah selayaknya dikenakan sesuai Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Kalimantan Barat nomor : KEP.347 NT.HIJSTK-I/VII/2018 tanggal 13 Agustus 2018 pada pasal 77 ayat (4) yang berbunyi :” *Karyawan dikualifikasikan mengundurkan diri jika 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa keterangan dan telah dipanggil secara tertulis sebanyak 2 (dua) kali...*” membuktikan bahwa Tergugat tidak memberikan bukti yang menyatakan telah melakukan pemanggilan secara tertulis sebanyak 2 kali;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas dan alat bukti surat yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dikarenakan Penggugat telah melakukan perbuatan yang melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena Penggugat melakukan pelanggaran perjanjian kerja dan peraturan perusahaan maka sudah sepantasnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon 1 kali sesuai Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat dan secara hukum telah melanggar Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 yaitu menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian

Hal.17 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak perumahan serta pengobatan dan perawatan, uang pisah dan uang tunggu selama proses untuk Penggugat dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 42.281.800,- ( empat puluh dua juta dua ratus delapan puluh satu ribu delapan ratus rupiah), maka Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

- Bahwa sesuai ketentuan pada Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :” *Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas: a.upah pokok; b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh, maka upah yang menjadi dasar perhitungan dalam perkara a quo Rp.2.956.000,- per bulan;*
- Bahwa mengenai Uang Pesangon menurut Majelis Hakim dikabulkan satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa uang penghargaan masa kerja yang dimohonkan Penggugat menurut ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menurut Majelis Hakim olehkarena masa kerja Penggugat adalah 5 tahun 11 bulan maka uang penghargaan masa kerja diberikan sebanyak 2 kali upah sehingga patut dikabulkan dengan perbaikan;
- Bahwa mengenai uang penggantian Perumahan dan kesehatan sebesar 15 % dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, menurut Majelis Hakim sudah tepat dan benar sehingga patut dikabulkan;
- Bahwa mengenai uang pisah yang dimohonkan Penggugat maka oleh karena uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dikabulkan serta terkait Penggugat tidak termasuk kategori mengundurkan diri maka menurut Pendapat Majelis hakim perihal uang pisah beralasan hukum untuk ditolak;
- Bahwa mengenai upah proses yang dimohonkan Penggugat menurut pendapat Majelis hakim karena Penggugat telah melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan perusahaan dan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka mengenai upah proses beralasan hukum untuk ditolak;

Hal.18 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, mengenai petitum angka 3, maka Majelis Hakim berpendapat beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian, dengan perbaikan perhitungan sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon = Rp.  
17.736.000,-  
= 1 x 6 x Rp. 2,956.000
- b. Uang Penghargaan masa kerja  
= 2 x Rp. 2.956.000 = Rp. 5.912.000,-
- c. Uang Pengganti hak;  
Penggantian Perumahan, pengobatan dan perawatan;  
= 15% x (Rp. 17.736.000 + Rp. 5.912.000) : = Rp. 3.547.200,-  
Jumlah Rp. 27.195.200,-

Total yang harus diterima penggugat adalah sebesar Rp. 27.195.200 (dua puluh tujuh juta seratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 yang menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum vaset maupun kasasi dari Tergugat, menurut pendapat Majelis dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA no.4 tahun 2001, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak melaksanakan putusan maka tuntutan Penggugat perihal putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum Banding, Kasasi atau upaya hukum lainnya maka majelis hakim menyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim selesai mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, dan dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum terhadap bukti-bukti surat para pihak yang telah dipergunakan dalam uraian tersebut diatas, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 sebagian dan nilai gugatan Penggugat dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar **Rp. 160.000,-** (seratus enam puluh ribu rupiah);

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

## M E N G A D I L I :

### DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan karena Penggugat telah melakukan perbuatan yang melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan rincian:

a. Uang Pesangon = Rp. 17.736.000,-

= 1 x 6 x Rp. 2.956.000

b. Uang Penghargaan masa kerja = Rp. 5.912.000,-  
= 2 x Rp. 2.956.000

c. Uang Pengganti hak;  
Penggantian Perumahan, pengobatan dan perawatan;  
= 15% x (Rp. 17.736.000 + Rp. 2.956.000) : = Rp. 3.547.200,-

Jumlah Rp. 27.195.200,-

Total yang harus diterima penggugat adalah sebesar Rp. 27.195.200,- (dua puluh tujuh juta seratus sembilan puluh lima ribu dua ratus rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada negara sebesar **Rp. 160.000,-** (seratus enam puluh ribu rupiah).

Hal.20 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, pada hari Kamis, tanggal 3 Juni 2021, oleh kami, **RICHMOND PB SITOROES, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, dengan didampingi oleh **SITI UMI AKHIROKH, S.H., M.H.** dan **PRANA JAYA S.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk pada hari Kamis tanggal 10 Juni 2021 diucapkan oleh kami, **RICHMOND PB SITOROES, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **SITI UMI AKHIROKH, S.H., M.H.** dan **PRANA JAYA S.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Ketua Majelis Hakim tersebut, dan dibantu oleh **SUNARTI, S.H** selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak dengan dihadiri oleh kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**SITI UMI AKHIROKH, S.H., M.H**

**RICHMOND PB SITOROES, S.H., M.H.,**

**PRANA JAYA S.H,**

Panitera Pengganti,

**SUNARTI, SH**

## Perincian biaya :

- |                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| 1. Panggilan sidang..... | Rp. 150.000,-        |
| 2. Materai.....          | Rp. 10.000,-         |
| Jumlah .....             | <b>Rp. 160.000,-</b> |
- (seratus enam puluh ribu rupiah)

Hal.21 dari 21 hal. Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk