



PUTUSAN

Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

SUHARJO, jenis kelamin laki-laki, lahir di Ketapang Baru, tanggal 19 Desember 1970, NIK :2171111912700001, Pekerjaan Karyawan Swasta adalah Warga Negara Indonesia, yang beralamat di, Perum. Sari Padjadjaran Blok C/6 , RT 001/RW 008, Kel.Tembesi, Kec.Sagulung, Kota Batam, Prov. Kepulauan Riau, Dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya EDISTA SIANIPAR, S.H, MARULAK J SIMANJUNTAK, S.H, MASMUR SIAHAAN, S.H.& ADE DARMO HUTABARAT, S.H. Masing-masing adalah ADVOKAT pada Kantor HUKUM "BONANZA" berkantor di Jalan Raja Isa, Komp. Mahkota Niaga Blok C No.03A, Baloi Permai, Batam Kota, Kota Batam, Prov.Kepulauan Riau – Indonesia, 29444, baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus NO : 001/SK/KH&A-G/BTM/II/2020, tertanggal 12 January 2020, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

Lawan

KOPERASI KARYAWAN PT. INFINEON BATAM, dalam hal ini diwakili oleh Hendri dengan Jabatan sebagai Ketua Koperasi Karyawan Infineon Batam (KOPKIB) beralamat di citra Pandawa Asri H5 No 18 Kel Buliang, Kec Batu Aji Kota Batam dalam perkara ini memberi kuasa kepada kuasanya Hendri, Yunias, Agus Siswanto, Edi Susmanto, Agung Hani Widodo, Antik Sugiharto sebagai Kuasa hukum dari Pihak Koperasi, yang berkedudukan di Batamindo Industrial Park Jalan Beringin Lot 317, Muka Kuning, Kec Sei Beduk, Kota Batam Hal. 1 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Prov Kepulauan Riau.,berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 01April 2020, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinangtersebut;

Setelah membaca berkas dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dariPenggugat dan Tergugat;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang terungkap di persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwaPenggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal22Januari 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 17Februari 2020dengan Register Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa PENGGUGATadalahpekerja/buruh yang Bekerja di KOPERASI KARYAWAN PT.INFINEON BATAM;
2. Bahwa awalnya hubungan kerja antara Penggugat dengan KOPERASI KARAYAWAN PT.Infineon Batam (ic.Tergugat) adalah dengan mengikatkan diri dalam Hubungan Kerja dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tanpa surat perjanjian kerja secara tertulis;
3. Bahwa masa kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT terhitung sejak Februari 2006 sampai dengan Januari 2019 dengan masa kerja 12 Tahun 11 Bulan;
4. Bahwa PENGGUGAT menerima upah terakhir dari TERGUGAT sebesar Rp 3.806.358 (tiga juta delapan ratus enam ribu tiga ratus lima puluh delapan rupiah) dengan jabatan terakhir sebagai mini market officer;
5. Bahwa pada bulan Januari 2019 TERGUGAT memerintah PENGGUGAT untuk melakukan inventori di Waserda dengan waktu 1 minggu, 1 bulan, 1

Hal. 2 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



tahun. PENGGUGAT di perintah oleh TERGUGAT untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dalam waktu 3(tiga) hari, yaitu hari Rabu, Kamis, dan Jumat. Pada hari Rabu dan Kamis inventori barang yang ada di waserda sudah selesai dan sudah di masukkan di komputer oleh PENGGUGAT;

6. Bahwa pada pada hari ketiga atau pada hari Jum'at PENGGUGAT menanyakan pengurus KOPERASI KARYAWAN PT.Infineon Batam , terkait nama barang lama yang ada dikomputer dan tidak dijual lagi di Waserda, apakah barang tersebut di biarkan atau di nol kan? namun pengurus tersebut tidak menganggapi penggugat;
7. Bahwa pada tanggal 11 Februari 2019 Penggugat mendapatkan skorsing dari TERGUGAT sampai dengan tanggal 28 Februari 2019;
8. Bahawa di karenakan skorsing yang di berikan oleh TERGUGAT telah berakhir pada tanggal 28 Februari 2019 , maka dengan berakhir nya skorsing tersebut maka seharus nya PENGGUGAT pada tanggal 1 Maret 2019 sudah bekeja kembali tanpa hambatan dan penolakan, namun disaat PENGGUGAT masuk kerja dan ternyata pass card yang di miliki PENGGUGAT sudah di blokir oleh TERGUGAT;
9. Bahwa secara tiba-tiba tanpa ada pemberitahuan dan perundingan terhadap PENGGUGAT, Pass card PENGGUGAT sudah di blokir oleh TERGUGAT, sehingga tidak bisa masuk untuk bekerja, maka ketika pass card PENGGUGAT di blok oleh TERGUGAT yang menjadi salah satu syarat untuk bisa masuk bekerja , pada saat itu juga telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT sebagai buruh/pekerja;
10. Bahwa berdasarkan ketentuan **Pasal 4 Ayat (1) dan (2), Pasal 5 Ayat (1) dan (2), dan Pasal 15 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI No Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** yang menyatakan ;

Pasal 4

Ayat (1) : *Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.*

Ayat (2) : *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.*

Pasal 5

Hal. 3 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ayat (1): Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai pekerjaan musiman

Ayat (2): Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 15

Ayat (2) : Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak adanya hubungan kerja

11. Bahwa kemudian sejak bulan Maret 2019, TERGUGAT tidak membayar upah kepada PENGGUGAT tanpa dasar sesuai dengan ketentuan hukum. Hal ini berlangsung sampai dengan sekarang. Dengan demikian TERGUGAT telah menghentikan memberikan pekerjaan dan gaji kepada PENGGUGAT;
12. Bahwa oleh karena itu PENGGUGAT telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Batam guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut ;
13. Bahwa laporan pengaduan oleh PENGGUGAT tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan mediator pada perundingan mediasi, sehingga Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Batam mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor : B 817/TK-4/PPHI/VIII/2019, tertanggal 05 Agustus 2019, akan tetapi sampai dengan sekarang TERGUGAT tidak mematuhi dan tidak melaksanakan surat anjuran tersebut;
14. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan keadilan dan kepastian hukum PENGGUGAT mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara-*quo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial) ;
15. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT secara sepihak dengan tidak memberikan upah kepada PENGGUGAT sejak bulan Januari 2019 sampai dengan

Hal. 4 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat.

Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap Penggugat **adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial**, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT telah bertentangan dengan ketentuan dalam **Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang menyatakan :

Ayat (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 yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh.*

Ayat (3) : *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;*

16. Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum;

17. Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menghukum TERGUGAT untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT sebesar Rp 3. 806.358,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

- Uang pesangon 9 x Rp. 3.806.358,- x 2 = Rp. 68.514.444,-
- Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp. 3.806.358,- = Rp. 15.225.432,-

Hal. 5 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

□ Uang penggantian hak 15% x Rp. 83.739.876,- = Rp. 12.560.981,-
Jumlah = Rp. 96.300.857,-

Total uang pesangon Penggugat adalah sebesar ----Rp. 96.300.857 ,-
(terbilang :empat puluh enam juta sepuluh ribu lima ratus delapan puluh rupiah);

18. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT mengakibatkan PENGGUGAT tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga PENGGUGAT. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka TERGUGAT diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh PENGGUGAT setiap bulannya ;

Akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tidak membayar upah selama proses dan belum adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara *a quo*, maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. **maka patut dan layak jika Perusahaan (ic. Tergugat) juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada PENGGUGAT** yaitu selama 10 (sepuluh) Bulan gaji pokok PENGGUGAT dihitung sejak Bulan Maret 2019 sampai dengan Bulan Januari 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: 10 Bulan X Rp. 3.806.358,- = Rp. 38.063.580,- (tiga puluh juta enam puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh rupiah);

19. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh TERGUGAT, maka PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang untuk menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan ;

20. Bahwa oleh karena gugatan PENGGUGAT didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh TERGUGAT, dan juga oleh karena gugatan PENGGUGAT adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari PENGGUGAT, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Hal. 6 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*) ;

21. Bahwa oleh karena gugatan PENGGUGAT didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh TERGUGAT, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menghukum TERGUGAT untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian tersebut diatas PENGGUGAT dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

-----MENGADILI :-----

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan status hubungan kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
3. Menyatakan perbuatan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGGUGAT secara sepihak dengan tidak memberikan upah kepada PENGGUGAT sejak bulan Maret 2019 sampai dengan sekarang adalah merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM ;
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kepada PENGGUGAT berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT, dengan rincian sebagai berikut :

Uang pesangon 9 x Rp. 3.806.358,- x 2 = Rp. 68.514.444,-

Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp. 3.806.358,- = Rp. 15.225.432,-

Uang penggantian hak 15% x Rp. 83.739.876,- =

Rp. 12.560.981,-

Hal. 7 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah =Rp. 96.300.857,-

Total uang pesangon Penggugat adalah sebesar -----Rp. 46.010.580 ,-
(terbilang :empat puluh enam juta sepuluh ribu lima ratus delapan puluh
rupiah)

5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah Proses Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT yaitu selama 10 (sepuluh) Bulan gaji pokok berjalanterhitung sejak bulan Maret 2019 sampai dengan Bulan Januari 2020 secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 30.063.580,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut:10 Bulan X Rp. 3.806.358,- = Rp.30.063.580,-(tiga puluh juta enam puluh tiga ribu limaus delapan puluh rupiah)
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada PENGGUGAT sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.
7. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*).
8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada sidang yang telah ditentukan Penggugat tetap pada gugatannya sekaligus Penggugat mengajukanperbaiki Surat Gugatan sebagaimana tersebut dibawah ini : :

1. Pada alinea II (ke dua) halaman 1, kesalahan penulisan alamat dan penulisan nama Tergugat, yaitu pada Surat gugatan sebelumnya tercantum sebagai berikut : PT. INFINEON BATAM, berkedudukan di **PT.Infenieon** Technologies Batam, Batamindo Industrial Park Lot.317, **Kabil** Jl. Beringin, Muka Kuning, Kec. Sei Beduk, Kota Batam, Prov, Kepulauan Riau;

Diperbaiki Menjadi sebagai berikut : PT. INFINEON BATAM,berkedudukan di **PT.Infineon** Technologies Batam, Batamindo Industrial Park Lot.317, Jl. Beringin, Muka Kuning, Kec. Sei Beduk, Kota Batam, Prov, Kepulauan Riau;

Hal. 8 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Pada Poin 17 Halaman III (tiga), Kesalahan penulisan keterangan bilangan pada Surat Gugatan sebelumnya tercantum sebagai berikut :

Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menghukum TERGUGAT untuk membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT sebesar Rp 3. 806.358,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

□ Uang pesangon 9 xRp.3.806.358,x2	=Rp 68.514.444,-
□ Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp. 3.806.358,-	=Rp. 15.225.432,-
□ Uang penggantian hak 15% x Rp. 83.739.876,-	=Rp. 12.560.981,-
Jumah	= Rp.96.300.857,

Total uang pesangon Penggugat adalah sebesar -----Rp. 96.300.857,-

(terbilang : empat puluh enam juta sepuluh ribu lima ratus delapan puluh rupiah);

Diperbaiki menjadi sebagai berikut :

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

3. Pada Poin 18 Halaman III (tiga), Kesalahan penulisan Jumlah dari perkalian bilangan pada Surat Gugatan sebelumnya tercantum sebagai berikut :

Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT mengakibatkan PENGGUGAT tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga PENGGUGAT. maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka TERGUGAT diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh PENGGUGAT setiap bulannya ;

Akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan tidak membayar upah selama proses dan belum adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara *a quo*, maka dengan

Hal. 9 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. maka patut dan layak jika Perusahaan (ic. Tergugat) juga membayar upah Proses Penyelesaian kepada PENGGUGAT yaitu selama 10 (sepuluh) Bulan gaji pokok PENGGUGAT terhitung sejak Bulan Maret 2019 sampai dengan Bulan Januari 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: **10 Bulan X Rp. 3.806.358,- = Rp.30.063.580,- (tiga puluh juta enam puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh rupiah);**

Diperbaiki menjadi sebagai berikut : 10 Bulan x 3.806.358,- = 38.063.580,- (Terbilang : tiga puluh delapan juta enam puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh rupiah);

Oleh karena Penggugat dalam penulisannya terhadap posita alinea II (ke dua) pada halaman 1(satu), Poin 17 pada halaman III (ke tiga) dan Poin 18 pada halaman III (ke tiga) telah dilakukan perbaikan demikian juga dengan PETITUM poin 4 dan poin 5 pada Surat Gugatan Penggugat Sebelumnya yaitu :

4. Pada PETITUM poin 4 (empat) sebelumnya sebagai berikut :

Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kepada PENGGUGAT berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT, dengan rincian sebagai berikut :

- | | |
|---|--------------------|
| □ Uang pesangon 9 xRp. 3.806.358,- x 2 | =Rp. 68.514.444,- |
| □ Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp. 3.806.358,- | = Rp. 15.225.432,- |
| □ Uang penggantian hak 15% x Rp. 83.739.876,- | =Rp. 12.560.981,- |

Jumlah =Rp.96.300.857,-

Total uang pesangon Penggugat adalah sebesar ----- Rp.46.010.580,-(terbilang :empat puluh enam juta sepuluh ribu lima ratus delapan puluh rupiah)

Diperbaiki menjadi sebagai berikut :

Menghukum TERGUGAT untukmembayarkan kepada PENGGUGAT berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat

Hal. 10 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

(3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon 9 xRp. 3.806.358,- x 2 =Rp. 68.514.444,-
 - Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp. 3.806.358,- =Rp. 15.225.432,-
 - Uang penggantian hak 15% x Rp. 83.739.876,- =Rp. 12.560.981,-
- Jumah = Rp. 96.300.857,-**

Total uang pesangon Penggugat adalah sebesar -----Rp. 96.300.857,-

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

5. Pada PETITUM poin 5 (Lima) sebelumnya sebagai berikut :

Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah Proses Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepadaPENGGUGAT yaitu selama 10 (sepuluh) Bulan gaji pokok berjalanterhitung sejak bulan Maret 2019 sampai dengan Bulan Januari 2020 secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 30.063.580,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut:**10 Bulan X Rp. 3.806.358,- = Rp.30.063.580,-(tiga puluh juta enam puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh rupiah)**

Diperbaiki mejadi sebagai berikut :

Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah Proses Penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepadaPENGGUGAT yaitu selama 10 (sepuluh) Bulan gaji pokok berjalanterhitung sejak bulan Maret 2019 sampai dengan Bulan Januari 2020 secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 38.063.580,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut:**10 Bulan x 3.806.358,- = 38.063.580,-(Terbilang : tiga puluh delapan juta enam puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh rupiah);**

6. Bahwa pada gugatan sebelumnya ada salah satu kuasa hukum yang belum menandatangani gugatan yang namanya tercantum dalam gugatan (Sdra.Edista Sianipar) karena saat itu berada diluar Kota. Oleh karenanya Kami perbaiki.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir diwakili olehkuasanya danTergugathadir diwakili oleh kuasanya;

Hal. 11 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban pada persidangan tanggal 18 Juni 2020 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

Dalam EKSEPSI

1. Bahwa gugatan yang di ajukan tidak memiliki dasar tuntutan yang jelas dalam hal waktu pengakhiran hubungan kerja, adapun gugatan penggugat tidak didasarkan pada fakta-fakta dan peristiwa benar. Oleh karenanya, gugatan kabur tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima dan ditolak seluruhnya.
2. Bahwa penggugat telah melakukan mangkir sebagaimana Pasal 168 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tergugat telah melakukan pemanggilan secara patut kepada penggugat atas permasalahan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara penggugat dan tergugat.

Maka berdasarkan segala apa yang terurai di atas, tergugat mohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Pinang memutuskan dan menghukum Penggugat untuk menolak Gugatan ini dan menghukum untuk membayar biaya perkara ini.

Dalam POKOK PERKARA

1. Tergugat menolak seluruh dalil – dalil yang dikemukakan oleh Penggugat, kecuali apabila Tergugat mengakuinya dalam persidangan;
2. Bahwa menjawab dan menerangkan terlebih dahulu terhadap pengakhiran hubungan kerja atau masa kerja Penggugat yang tidak konsisten dan cenderung tidak jelas baerakhirnya hubungan kerja dapat di uraikan sebagai berikut :
 - a. Dalil pada angka 3 alasan-alasan Penggugat menyatakan bahwa masa kerja terhitung sejak Februari 2006 sampai Januari 2019 dengan masa kerja 12 Tahun 11 Bulan
 - b. Pada dalil angka 11 Penggugat berakhirnya pada Maret 2019 menyatakan Penggugat telah mengakhiri hubungan kerjanya.

Hal. 12 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



- c. Dan pada dalil angka 15 sejak Januari 2019 Penggugat menyatakan bahwa Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja Penggugat.

Maka dapat disimpulkan dalil-dalil Penggugat tidak konsisten, agar Penggugat dapat membuktikan yang mana satu pengakhiran hubungan kerja yang dituntut dengan mengajukan bukti-bukti yang sah, bukan atas perkiraan-perkiraan yang tidak berdasar sama sekali, maka atas hal tersebut mohon kepada Majelis Hakim yang Mulia untuk dapat menolak dalil – dalil pengakhiran hubungan kerja Penggugat yang tidak dapat dipertanggung jawabkan sama sekali kebenarannya atau setidaknya untuk tidak dapat diterima.

3. Bahwa mengenai persoalan-persoalan yang menyebabkan diputuskannya hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat maka dapat diuraikan dasar alasan –alasan yang disampaikan oleh Tergugat sebagai berikut ;
 - a. Dalam dalil angka 5 gugatan penggugat, Penggugat menyatakan bahwa Penggugat diperintahkan untuk mengerjakan inventori di Waserda dengan waktu 1 minggu, 1 bulan, 1 tahun yang dikerjakan dalam waktu 3 (tiga) hari yang dalam waktu 3 hari tersebut telah diselesaikan dan diinput ke komputer terdapat persoalan instruksi dinolkan atau seperti apa.
 - b. Dalam dalil angka 7 gugatan penggugat, Penggugat menyatakan pada tanggal 11 Februari 2019 hingga tanggal 28 Februari 2019 mendapat skorsing dari Tergugat.
 - c. Dalam dalil angka 8 gugatan penggugat, Penggugat menyatakan bahwa di tanggal 28 Februari 2019 setelah berakhirnya masa skorsing dan masuk pada tanggal 1 Maret 2019 telah ditolak masuk bekerja dengan dasar alasan *pass card* (kartu masuk) telah di blokir oleh Tergugat.
 - d. Dalam dalil angka 11 gugatan penggugat, penggugat menyatakan dengan tidak membayar upah sejak bulan Maret 2019 hingga dalam proses persidangan saat ini bahwa Tergugat telah mengakhiri hubungannya dengan Penggugat.

Atas dasar alasan-alasan Penggugat diatas adalah suatu kebohongan, ketidak benaran dan perkiraan –perkiraan semata yang semuanya hanya didasarkan pada argumentasi yang tidak dapat dipertanggung jawabkan sama sekali dalam proses hukum perburuhan yang berlaku, selanjutnya dapat Tergugat jelaskan dan terangkan sebagai berikut ;

Hal. 13 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



- A. Bahwa dalil Tergugat pada angka 3 huruf a diatas, adapun pekerjaan inventori yang dikerjakan oleh Penggugat dalam waktu 1 minggu, 1 bulan dan 1 tahun dengan dikerjakan selama waktu 3 hari, ***hanya ingin menimbulkan kesan seolah-olah pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan yang berat dan tidak manusiawi*** didalam pelaksanaan hubungan kerja, pada hal pekerjaan tersebut merupakan rutinitas yang sudah biasa dilakukan oleh Penggugat dan pekerja lainnya, adapun terhadap pertanyaan Penggugat terkait apakah barang yang tak terjual dinolkan atau tidak hal ini pun ***bukan suatu persoalan didalam pekerjaan yang seharusnya Penggugat tidak lagi perlu bertanya*** yang seolah-olah ingin menimbulkan kesan Penggugat sebagai orang yang baru bekerja, dan baru diperintahkan pada suatu pekerjaan yang tidak biasa ini adalah hal yang mengada-ada sebab Penggugat telah bekerja 12 tahun, maka hal tersebut Tergugat dapat mengajukan saksi-saksi di persidangan dalam pembuktiannya.
- B. Dalam dalil Tergugat angka 3 huruf b diatas, Penggugat pada tanggal 11 Februari 2019 hingga 28 Februari 2019 telah dilakukan skorsing oleh Tergugat, maka dapat Tergugat diuraikan kronologis peristiwa yang menjadi penyebab tindakan skorsing sebagai berikut ;
- Bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan didalam pekerjaannya ***pada tanggal 1 November 2018*** penggugat tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan dan tidak menyiapkan penggantinya, yang akibatnya Koperasi mengalami kerugian materiil sebesar Rp.1.750.000 (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dan kerugian imateriil. ***Atas kesalahannya tersebut Tergugat memberikan peringatan pertama(ke-satu)*** secara tertulis dan memerintahkan masuk pagi sebagai pembantu kasir dan menata barang jual, 5S dan memasukan barang ke stock data ----- (T- 1)
 - Bahwa Penggugat kembali melakukan kesalahan ***ke dua*** pada ***tanggal 14 Januari 2019***, yaitu melaksanakan pekerjaan inventori barang di waserda yaitu pekerjaan rutinitas tahunan menjelang RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang pekerjaan tersebut tidak juga diselesaikan oleh Penggugat dalam waktu 5 hari sehingga terjadinya keterlambatan pelaporan. Dan ***Atas kesalahannya tersebut Tergugat memberikan peringatan ke-2(ke-dua)*** ----- (T- 2)
 - Bahwa pada tanggal 29 Januari 2019 Penggugat melakukan kesalahan yang ke tiga kalinya dalam melaksanakan pekerjaan inventori Penggugat masih diberikan waktu 3 (tiga) hari untuk menyelesaikan pekerjaan inventori yang ternyata hingga waktu 3 hari masih banyak barang yang belum terinput ke dalam Komputer dengan alasan-alasan barang tidak ada, akan tetapi ada juga barang yang tidak ada fisiknya diinput ke dalam Komputer oleh Penggugat, maka ***Atas kesalahannya tersebut Tergugat memberikan peringatan ke-3 (ke-tiga)*** ----- (T- 3)
 - Bahwa atas dasar kesalahan Penggugat tersebut Tergugat awalnya akan memberhentikan Penggugat dengan tidak hormat akan tetapi tidak

Hal. 14 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



dilakukan dengan memberikan alternative lainnya yaitu agar penggugat mengundurkan diri secara baik-baik dengan kompensasi 5 bulan gaji dan upah terakhir sesuai dengan kemampuan keuangan koperasi. Dengan waktu menjawab hingga tanggal 11 Februari 2019.

- v. Bahwa hingga tanggal 11 Februari 2019 Penggugat belum juga memberikan jawaban, maka Penggugat dirumahkan oleh Tergugat dengan maksud agar dapat berfikir dengan tenang didalam mengambil keputusan dan sikapnya atas tawaran yang diberikan oleh Tergugat hingga tanggal 28 Februari 2019. ----- (T - 4)
 - vi. Pada tanggal 1 Maret 2019, Penggugat datang ke kantor Koperasi memberi jawaban dan menolak tawaran Tergugat untuk mengundurkan diri secara baik – baik berikut dengan kompensasi 5 kali gaji terakhir. Sekali lagi Tergugat memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk memikirkan baik – baik tawaran tersebut di rumah dan memberikan waktu yang lebih panjang sampai tanggal 28 Maret 2019.----- (T – 5)
 - vii. Bahwa pada tanggal 26 Maret 2019 Penggugat melakukan penarikan semua simpanannya di koperasi tanpa sepengetahuan Tergugat, dimana didalam ketentuan aturan koperasi anggota yang akan menarik seluruh simpanan pokok, wajib dan sukarelanya agar terlebih dahulu mengundurkan diri dari keanggotaan koperasi baru mengambil seluruh simpanannya.----- (T- 6)
 - viii. Bahwa atas kesempatan waktu yang diberikan Tergugat kepada Penggugat terkait keputusan pengunduran dirinya hingga tanggal 28 Maret 2019 juga tidak dijawab, dan setelah itu selama 5 hari (lima) berturut-turut Penggugat tidak masuk kerja dan meskipun telah 2 kali berturut-turut Tergugat memanggil Penggugat tetap tidak hadir juga, maka terhadap Penggugat dianggap telah mangkir atas panggilan Tergugat yang artinya Tergugat dapat dikualifikasikan putus hubungan kerja dengan mengundurkan diri ----- (T- 7)
- C. Bahwa didalam ayat 3 huruf c diatas, Tergugat bahwa hubungan kerja berakhir pada tanggal 1 Maret 2019 disebabkan pass card diblokir sehingga tidak bisa masuk kantor dan bekerja, maka dapat Tergugat nyatakan adalah suatu kebohongan belaka, agar hal tersebut dapat dibuktikan dengan pembuktian yang kuat, dapat Tergugat jelaskan bahwa Penggugat tidak pernah menempelkan pass card nya di pintu (gate pass) dan hal tersebut dapat dibuktikan di sistem pass card perusahaan, disamping itu seperti biasanya Penggugat bermaksud untuk menimbulkan kesan seolah-olah dengan alasan tidak bisa masuknya ke perusahaan disebabkan telah diblokir kartunya agar dapat menjadi dalih Tergugat telah memberhentikan Penggugat adalah suatu kebohongan, dan sikap yang tidak dapat dibenarkan, dan pass card bukan satu-satunya alat untuk masuk ke lokasi koperasi, seperti biasanya bila tidak membawa pass card anggota bisa masuk dengan menggunakan pass card satpam penjaga perusahaan atau

Hal. 15 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



dengan menggunakan pass card pengurus, hal tersebut tidak lazim bila penggugat menyatakan pass card diblokir, Tergugat akan mengajukan saksi-saksi di persidangan.

D. Bahwa didalam ayat 3 huruf d diatas, Penggugat menyatakan sejak Penggugat mengalami proses pemblokiran sejak bulan Maret 2019 Penggugat tidak di bayar hak gajinya, maka atas hal tersebut pun adalah tidak benar, bahwa Tergugat masih membayarkan hak-hak gaji bulan Maret 2019 meskipun Penggugat masih menjalani proses skorsing, adapun yang menyatakan Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat itu adalah pernyataan Penggugat sendiri bukan dari Tergugat, dan Tergugat tidak pernah menyatakan hubungan kerja berakhir, dan akhirnya Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat disebabkan oleh ulah Penggugat sendiri yang mangkir (tidak masuk kerja) selama 5 hari berturut-turut dengan Tergugat telah memanggil Penggugat secara patut. (T- 8, T- 9)

4. Bahwa mengenai persoalan laporan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Didalam dalil Penggugat angka 12,13 dan 14 merupakan dalil yang kabur dan tidak dapat dipertanggungjawabkan, dan akan Tergugat uraikan sebagai berikut ;

a. Bahwa terhadap anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terkait surat anjuran nomor : B 817/TK-4/PPHI/VIII/2019 tertanggal 05 Agustus 2019 yang dinyatakan Penggugat bahwa Tergugat tidak mematuhi anjuran, adalah tidak benar, dapat Tergugat jelaskan bahwa didalam proses Tripartit dimana mediator tidak berupaya untuk mendorong Pihak Penggugat mematuhi risalah bipartite yang tidak mau ditanda tangani oleh pihak Penggugat didalam risalah tersebut, dan maksud Tergugat bahwa pemutusan hubungan kerja bukan pihak Tergugat yang memutuskan melainkan sebab tindakan mangkir yang dilakukan Penggugat sehingga hubungan kerja berakhir dan keterangan ini yang tidak diakomodir oleh pihak mediator didalam menangani perselisihan perburuhan.

b. Bahwa dalil angka 5 gugatan Penggugat adalah tidak benar Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, melainkan disebabkan Penggugat melakukan mangkir maka berdasarkan pasal 168 ayat 1(satu) UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka hubungan kerja berakhir hal ini yang tidak dilakukan penggalian oleh mediator Dinas Kerja Kota Batam.

Hal. 16 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



5. Bahwa atas dasar mangkirnya pihak Penggugat maka dapat dinyatakan Penggugat telah mengundurkan diri / mangkir berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168 ayat 1 (satu), yaitu meskipun telah dilakukan pemanggilan 2 kali berturut – turut secara patut. Dan seharusnya Penggugat kembali untuk masuk bekerja kepada Tergugat pada tanggal 29 Maret 2019.

Akan tetapi Penggugat tidak pernah kembali dengan alasan pass card diblokir sehingga tidak dapat masuk pintu gerbang perusahaan PT Infineon Batam. Oleh karena itu sesuai dengan ketentuan peraturan Undang–Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 168 dan sesuai dengan pasal 156 ayat 4, Penggugat hanya mendapatkan **uang penggantian hak** dan **uang pisah** dengan perhitungan normative undang – undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

6. Dengan kejadian tersebut pihak Tergugat dirugikan karena Penggugat tidak masuk kerja:

- a) Agar pelayanan waserda tetap berjalan, maka harus mengganti dengan karyawan lain dengan membayar upah lembur.
- b) Laporan inventori tahunan (RAT) menjadi terlambat.
- c) Sampai saat ini koperasi kekurangan karyawan waserda.

7. Mengingat kerugian yang dialami oleh koperasi, maka koperasi hanya sanggup memberikan uang kompensasi sebesar Rp 17.000.000,00 (Tujuh Belas Juta Rupiah)

Berdasarkan uraian –uraian tersebut diatas, maka dengan ini Tergugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Hubungan Industrial untuk berkenan memeriksa dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut :

PETITUM :

DALAM EKSEPSI

1. MENOLAK gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard);
3. Menyatakan Penggugat adalah sah telah melakukan tindakan mangkir dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan Tergugat;
4. Membebaskan kepada Penggugat segala ongkos–ongkos yang timbul dalam perkara ini;

Hal. 17 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak seluruh Gugatan Penggugat;
2. Menyatakan sah terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sesuai sebagaimana Ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku atas ketidak hadirannya / mangkir bekerja berturut – turut lebih dari 5 hari;
3. Menyatakan tuntutan Penggugat terhadap atas upah proses tidak dapat dilaksanakan sebagaimana dengan ketentuan undang–undang Ketenagakerjaan dan norma–norma perburuhan yang berlaku;
4. Memerintahkan agar Penggugat menerima kompensasi upah sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan sebagaimana asas keseimbangan dan keadilan;

Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara. Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil–adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa atas jawaban Tergugat dimaksud, Penggugat mengajukan repliknyatertanggal 2 Juli 2020 yang pada pokoknya menyatakan tetap pada gugatannya, sedangkan pihak Tergugat jugamengajukan dupliknya tertanggal 06 Agustus 2020 yang pada pokoknya menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan buktisurat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-8B sebagai berikut;

1. FotocopyKartu Tanda Penduduk Penggugat, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. FotocopyKartu Keluarga Penggugat, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. FotocopyBadge, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. FotocopySlip Gaji Penggugat bulan April 2017, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. FotocopySurat Skorsing Nomor 01/KEP/KOPKIB/II/2019, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. FotocopyAnjuran, selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Fotocopy resi pengiriman, selanjutnya diberi tanda P-7A;
8. Fotocopy Surat Permohonan perundingan, tanggal 27 Maret 2020 selanjutnya diberi tanda P-7B;

Hal. 18 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Fotocopy resi pengiriman, selanjutnya diberi tanda P-8A;
10. Fotocopy Surat Permohonan perundingan, tanggal 2 April 2020, selanjutnya diberi tanda P-8B;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti P-7B dan Bukti P-8B adalah Fotocopy dari Fotocopy dan tidak dapat memperlihatkan aslinya;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat tidak mengajukan saksi walaupun sudah diberikan kesempatan untuk itu,

Menimbang bahwa untuk mempertahankan dalil sangkalannya pihak Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-13 sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Peringatan I Nomor : 01/KOPKIB/XI/2018, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotocopy Surat Peringatan II Nomor : 01/KOPKIB/II/2019, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotocopy Surat Peringatan III Nomor : 02/KOPKIB/II/2019,, selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Fotocopy Surat Skorsing ke 1 Nomor : 02/KOPKIB/II/2019, selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Fotocopy Surat Skorsing ke 2 Nomor : 03/KOPKIB/II/2019, selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Fotocopy contoh Formulir Pengunduran diri anggota koperasi, selanjutnya diberi tanda T-6;
7. Fotocopy Kwitansi pengiriman melalui kurir dan Copy surat Panggilan ke 1, selanjutnya diberi tanda T-7;
8. Fotocopy Kwitansi pengiriman melalui kurir dan Copy surat Panggilan ke 2, selanjutnya diberi tanda T-8;
9. Fotocopy Print out rekening Koran Bank Mandiri Koperasi dan Copy Slip Gaji bulan Januari 2019, selanjutnya diberi tanda T-9;
10. Fotocopy Print out rekening Koran Bank Mandiri Koperasi dan Copy Slip Gaji bulan Maret 2019, selanjutnya diberi tanda T-10;

Hal. 19 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

11. Fotocopy Risalah Perundingan Bipartit pada tanggal 1 Maret 2019, selanjutnya diberi tanda T-11;
12. Fotocopy Surat Clearance form, selanjutnya diberi tanda T-12;
13. Fotocopy print dari system keanggotaan koperasi tentang alamat resmi Penggugat yang terdaftar, selanjutnya diberi tanda T-13;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti T-9, T-10, dan bukti T-13 sesuai dengan print out dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat menghadirkan 2 orang saksi atas nama Budiarto dan Agus Siswanto yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut,

Saksi Budiarto di bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Saksi merupakan Pengawas koperasi dan 9 tahun pernah menjadi Pengurus Koperasi;
- Penggugat bekerja dikoperasi sudah 13 tahun;
- Penggugat merasa di PHK secara sepihak oleh koperasi;
- Penggugat diberhentikan karena mangkir;
- Penggugat bekerja sebagai kasir di minimarket koperasi;
- Koperasi bergerak di simpan pinjam dan Waserba dan warung kopi;
- Penggugat tidak masuk kerja 5 hari berturut turut tanpa ada alasan;
- Penggugat sudah dipanggil 2 kali dari pengurus koperasi pada saat hari ke 3 tidak masuk kerja dan pada saat hari ke 5 tidak masuk kerja pada tahun 2019;

Saksi Agus Siswantodi bawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Penggugat merasa di PHK secara sepihak;

Hal. 20 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

- Pada saat perundingan Penggugat meminta di pekerjaan kembali sedangkan Tergugat menawarkan kompensasi 5 kali gaji;
- Penggugat di PHK karena penurunan kinerja Penggugat;
- Penggugat pernah diberikan Surat peringatan 1 karena Penggugat tidak masuk kerja karena sakit kakinya ada bengkak tapi tidak memberitahu kepada pengurus koperasi;
- Penggugat pernah diberikan surat peringatan 2 dan ke 3;
- Saksi pernah kerumah Penggugat pada saat anak Penggugat meninggal dunia;
- Saksi adalah orang yang membuat surat Panggilan ke 1 dan Surat Panggilan ke 2 sekaligus sebagai sekretaris Koperasi;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 10 September 2020;

Menimbang bahwa untuk singkatnya uraian putusan ini maka segala sesuatu yang telah dicatat dalam berita acara persidangan dianggap seluruhnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi di dalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang bahwa bersamaan dengan jawaban Tergugat telah mengajukan eksepsi pada pokoknya adalah sebagai berikut :

3. Bahwa gugatan yang di ajukan tidak memiliki dasar tuntutan yang jelas dalam hal waktu pengakhiran hubungan kerja, adapun gugatan penggugat tidak didasarkan pada fakta-fakta dan peristiwa benar. Oleh karenanya, gugatan kabur tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima dan ditolak seluruhnya.
4. Bahwa penggugat telah melakukan mangkir sebagaimana Pasal 168 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tergugat telah melakukan pemanggilan secara patut kepada penggugat atas

Hal. 21 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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)



permasalahan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara penggugat dan tergugat.

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati dengan seksama gugatan Penggugat dan Jawaban sekaligus Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat terhadap gugatan Penggugat tersebut maka majelis hakim akan mempertimbangkan eksepsi dari Tergugat tersebut secara bersamaan dalam satu pertimbangan;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat diatas setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati dengan seksama eksepsi yang diajukan oleh Tergugat terhadap gugatan Penggugat tersebut ternyata telah memasuki pokok perkara yang harus diperiksa dan dibuktikan bersama-sama dengan pokok perkara oleh karena itu mengenai eksepsi Tergugat tersebut beralasan untuk ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan ternyata yang menjadi pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja/buruh yang Bekerja di KOPERASI KARYAWAN PT.INFINEON BATAM; dengan mengikatkan diri dalam Hubungan Kerja dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tanpa surat perjanjian kerja secara tertulis terhitung sejak Februari 2006 sampai dengan Januari 2019 dengan masa kerja 12 Tahun 11 Bulan dan menerima upah terakhir dari TERGUGAT sebesar Rp 3.806.358 (tiga juta delapan ratus enam ribu tiga ratus lima puluh delapan rupiah) dengan jabatan terakhir sebagai mini market officer;
2. Bahwa pada tanggal 11 Februari 2019 Penggugat mendapatkan skorsing dari TERGUGAT sampai dengan tanggal 28 Februari 2019 oleh karena skorsing yang di berikan oleh TERGUGAT telah berakhir pada tanggal 28 Februari 2019 , maka dengan berakhir nya skorsing tersebut maka seharusnya PENGGUGAT pada tanggal 1 Maret 2019 sudah bekerja kembali tanpa hambatan dan penolakan, namun disaat PENGUGAT masuk kerja dan

Hal. 22 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ternyata pass card yang di miliki PENGGUGAT sudah di blokir oleh TERGUGAT dan pada saat itu juga telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT sebagai buruh/pekerja;

3. Bahwa sejak bulan Maret 2019, TERGUGAT tidak membayar upah kepada PENGGUGAT Hal ini berlangsung sampai dengan sekarang
4. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan tidak memberikan upah kepada Penggugat sejak bulan Maret 2019 sampai dengan sekarang adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat. Dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa dengan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat maka dengan ini Penggugat meminta Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah PENGGUGAT sebesar Rp 3. 806.358,- dan upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari bulan Maret 2019 sampai dengan Januari 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: 10 Bulan X Rp. 3.806.358,- = Rp.30.063.580,- (tiga puluh juta enam puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh rupiah);

Menimbang, bahwa dalam jawaban dan dupliknya Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut diatas dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Tergugat menolak seluruh dalil – dalil yang dikemukakan oleh Penggugat, kecuali apabila Tergugat mengakuinya dalam persidangan;
2. Bahwa Tergugat telah memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara tertulis kepada Penggugat karena Penggugat telah melakukan

Hal. 23 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

kesalahan didalam pekerjaannya atas dasar kesalahan Penggugat tersebut Tergugat awalnya akan memberhentikan Penggugat dengan tidak hormat akan tetapi tidak dilakukan dengan memberikan alternative lainnya yaitu agar penggugat mengundurkan diri secara baik-baik dengan kompensasi 5 bulan gaji dan upah terakhir sesuai dengan kemampuan keuangan koperasi. Dengan waktu menjawab hingga tanggal 11 Februari 2019.

3. Bahwa hingga tanggal 11 Februari 2019 Penggugat belum juga memberikan jawaban, maka Penggugat dirumahkan oleh Tergugat dengan maksud agar dapat berfikir dengan tenang didalam mengambil keputusan dan sikapnya atas tawaran yang diberikan oleh Tergugat hingga tanggal 28 Februari 2019.
4. Pada tanggal 1 Maret 2019, Penggugat datang ke kantor Koperasi memberi jawaban dan menolak tawaran Tergugat untuk mengundurkan diri secara baik – baik berikut dengan kompensasi 5 kali gaji terakhir. Sekali lagi Tergugat memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk memikirkan baik – baik tawaran tersebut di rumah dan memberikan waktu yang lebih panjang sampai tanggal 28 Maret 2019
5. Bahwa atas kesempatan waktu yang diberikan Tergugat kepada Penggugat terkait keputusan pengunduran dirinya hingga tanggal 28 Maret 2019 juga tidak dijawab dan setelah itu selama 5 hari (lima) berturut-turut Penggugat tidak masuk kerja dan meskipun telah 2 kali berturut-turut Tergugat memanggil Penggugat tetap tidak hadir juga, maka terhadap Penggugat dianggap telah mangkir atas panggilan Tergugat yang artinya Tergugat dapat dikualifikasikan putus hubungan kerja dengan mengundurkan diri. Oleh karena itu sesuai dengan ketentuan peraturan Undang–Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 168 dan sesuai dengan pasal 156 ayat 4, Penggugat hanya mendapatkan **uang penggantian hak** dan **uang pisah** dengan perhitungan normative undang –undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR/283 Rbg Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Hal. 24 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil –dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s/d P-8 dan Penggugat tidak mengajukan saksi meskipun majelis hakim sudah memberikan kesempatan untuk itu, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s/d T-13 dan dua orang saksi atas nama Budiarto dan Agus Siswanto;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap pokok perkara ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan untuk selanjutnya tidak akan dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat adalah karyawan KOPERASI PT. INFINEON BATAM dengan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terikat dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan memperoleh upah yaitu Rp 3.806.358 (tiga juta delapan ratus enam ribu tiga ratus lima puluh delapan rupiah) dengan jabatan terakhir sebagai mini market officer dan Tergugat tidak membantahnya maka dengan ini Majelis berpendapat bahwa Tergugat mengakui dan membenarkan apa yang di dalilkan oleh Penggugat tersebut yang berkaitan dengan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan upah Penggugat setiap bulannya , maka mengacu pada ketentuan pasal 174 HIR / 311 Rbgjo pasal 176 HIR / 313 Rbg jo pasal 1925 KUHP data pengakuan Tergugat tersebut merupakan bukti yang sempurna mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan besarnya upah Penggugat setiap bulannya, sehingga Majelis Hakim tidak perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan bukti-bukti sepanjang berkaitan dengan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan upah Penggugat setiap bulannya, dengan demikian Petitium gugatan penggugat angka 2 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai masa kerja, Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat terhitung sejak Februari 2006 sampai dengan Januari 2019 dengan masa kerja 12 Tahun 11 bulan, namun demikian berdasarkan bukti T- 4 perihal surat skorsing 1 Nomor : 02/KOPKIB/II/2019 dan bukti T – 5 perihal surat skorsing ke 2 Nomor : 03/KOPKIB/II/2019 berdasarkan bukti tersebut bahwa Penggugat diskorsing sampai tanggal 28 Februari 2019

Hal. 25 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



dan pada tanggal 1 Maret 2019 dilakukan perundingan bipartite kembali namun demikian tidak terjadi kesepakatan maka Penggugat di skorsing untuk yang ke 2 sampai tanggal 28 Maret 2019 dengan tetap membayar gaji penggugat penuh maka dengan demikian Majelis hakim berpendirian bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat masih tetap berlanjut karena selama diskorsing Tergugat masih tetap menjalankan kewajibannya untuk membayar upah penggugat dengan demikian majelis hakim berpendirian bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat terhitung dari bulan Februari 2006 sampai dengan 28 Maret 2019 dengan masa kerja 13 Tahun 1 Bulan;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat **bersifat tetap**, sedangkan **masa kerja** dan **upah** Penggugat adalah sebagai berikut dibawah ini:

No	Penggugat	Masuk Kerja	Akhir Bekerja	Masa Kerja	Upah
1	SUHARJO	01-Februari-2006	28 Maret 2019	13 Tahun 1 bulan	3.806.358

Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab menjawab yang diajukan kedua belah pihak dipersidangan dan juga berdasarkan fakta-fakta hukum yang diperoleh di persidangan, maka yang menjadi pokok gugatan yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah benar Pengugat telah melakukan kesalahan dalam bekerja di tempat Tergugat?
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat mangkir dikualifikasikan putus hubungan kerja dengan mengundurkan diri adalah sah menurut hukum ?
3. Apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Menimbang bahwa terhadap pokok gugatan tersebut, dihubungkan dengan bukti-bukti yang disampaikan di persidangan, maka terdapat fakta-fakta hukum sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan **Bukti T-1**, Tergugat telah memberikan surat peringatan pertama secara tertulis kepada Penggugat karena Penggugat telah

Hal. 26 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



melakukan kesalahan didalam pekerjaannya **pada tanggal 1 November 2018** penggugat tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan dan tidak menyiapkan penggantinya, yang akibatnya Koperasi mengalami kerugian materil sebesar Rp.1.750.000 (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dan kerugian imateriildan memerintahkan Penggugat masuk pagi sebagai pembantu kasir dan menata barang jual, 5S dan memasukan barang ke stock data.;

- Bahwa berdasarkan **Bukti T-2**, mengenai surat Peringatan kedua bahwa Penggugat kembali melakukan kesalahan **ke dua** pada tanggal 14 Januari 2019, yaitu melaksanakan pekerjaan inventori barang di waserda yaitu pekerjaan rutinitas tahunan menjelang RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang pekerjaan tersebut tidak juga diselesaikan oleh Penggugat dalam waktu 5 hari sehingga terjadinya keterlambatan pelaporan;
- Bahwa berdasarkan **Bukti T- 3**, mengenai surat Peringatan ketiga pada tanggal 29 Januari 2019 bahwa Penggugat melakukan kesalahan yang ke tiga kalinya dalam melaksanakan pekerjaan inventori Penggugat masih diberikan waktu 3 (tiga) hari untuk menyelesaikan pekerjaan inventori yang ternyata hingga waktu 3 hari masih banyak barang yang belum terinput ke dalam Komputer dengan alasan-alasan barang tidak ada, akan tetapi ada juga barang yang tidak ada fisiknya diinput ke dalam Komputer oleh Penggugat;
- Bahwa berdasarkan **Bukti T- 4**, mengenai surat Skorsing ke 1 Nomor: 02/KOPKIB/II/2019, bahwa Penggugat dirumahkan oleh Tergugat dengan maksud agar dapat berfikir dengan tenang didalam mengambil keputusan dan sikapnya atas tawaran yang diberikan oleh Tergugat mengenaikompensasi 5 bulan gaji dan upah terakhir sesuai dengan kemampuan keuangan koperasihingga tanggal 28 Februari 2019;
- Bahwa berdasarkan **Bukti T-5**, mengenai surat Skorsing ke 2 Nomor: 03/KOPKIB/II/2019, bahwa tanggal 1 Maret 2019 Penggugat datang ke kantor Koperasi memberi jawaban dan menolak tawaran Tergugat untuk mengundurkan diri secara baik – baik berikut dengan kompensasi 5 kali gaji terakhir. Sekali lagi Tergugat memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk memikirkan baik – baik tawaran tersebut di rumah dan memberikan waktu yang lebih panjang sampai tanggal 28 Maret 2019;

Hal. 27 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setelah di teliti oleh majelis hakim diperoleh fakta bahwa surat peringatan tersebut di atas telah sesuai dengan mekanisme tata cara penyelesaian yang di atur dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161 ayat 1 dan 2;
- Menimbang bahwa berdasarkan uraian di atas mejelis hakim berkesimpulan bahwa penggugat telah melakukan kesalahan dan mendapat surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dan terakhir yang menurut majelis hakim bahwa penerbitan surat peringatan tersebut telah sesuai dengan mekanisme/prosedur yang di atur di dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161 ayat 1 dan 2
- Menimbang bahwa dengan demikian majelis hakim berpendirian bahwa surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dan terakhir yang dikeluarkan tergugat adalah sah dan mengikat kepada Penggugat;

Menimbang bahwabersadarkan bukti T - 4 perihal surat skorsing 1 Nomor : 02/KOPKIB/II/2019 dan Bukti T – 5 perihal surat skorsing ke 2 Nomor : 03/KOPKIB/II/2019 berdasarkan bukti tersebut bahwa Penggugat diskorsing untuk yang pertama sampai tanggal 28 Februari 2019 dan pada tanggal 1 Maret 2019 dilakukan perundingan bipartite kembali namun demikian tidak terjadi kesepakatan maka Penggugat di skorsing untuk yang ke 2 sampai tanggal 28 Maret 2019 dengan tetap membayar gaji penggugat penuh maka dengan demikian setelah diteliti oleh majelis hakim diperoleh fakta bahwa sebagai berikut:

- Bahwa perundingan bipartite antara penggugat dengan tergugat tidak mencapai kesepakatan;
- Bahwa selama diskorsing penggugat tetap mendapatkan upah setiap bulanya;

Menimbang bahwa bukti-bukti diatas majelis hakim menyimpulkan bahwa Pengugat terbukti telah melakukan kesalahan dalam bekerja di tempat Tergugat dan Tergugat sudah memberikan Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga dan pembebasan tugas sementara (skorsing) yang dilakukan tergugat kepada penggugat dapat mengarah/menju pada pemutusan hubungan kerja (PHK);

Menimbang bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang

Hal. 28 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ternyata bersesuaian, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan angka 2 (dua) tersebut yakni Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat mangkir dikualifikasikan putus hubungan kerja dengan mengundurkan diri adalah sah menurut hukum ?

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan tidak pernah menerima surat panggilan dari Tergugat untuk dipanggil bekerja kembali, jika ada surat pemanggilan yang disampaikan Tergugat pasti akan sampai ke alamat Penggugat sebab tempat tinggal Penggugat sudah tujuh tahun lamanya ditempati Penggugat, alamat Penggugat tersebut juga diketahui oleh Tergugat sebab pada waktu Penggugat mengalami musibah anak Penggugat meninggal dunia Tergugat datang ketempat tinggal Penggugat di Perum. SARI PADJAJARAN BLK C/6 RT.001 / RW.003 Kelurahan Tembesi, Kecamatan Sagulung, Kota Batam Kepri namun demikian Tergugat mendalilkan bahwa Surat Panggilan di tujukan ke alamat yang terdaftar di koperasi dan tidak mengetahui apabila penggugat sudah pindah alamat dengan demikian Majelis hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T - 7 dan T - 8 perihal surat panggilan ke 1 dan ke 2 untuk masuk kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat bahwa alamat yang tercantum di dalam surat panggilan pertama dan kedua yaitu di Perum Anggara Graha Blok H No. 4 Batu aji Batam sedangkan berdasarkan bukti P - 1 perihal Kartu Tanda Penduduk atas nama SUHARJO dengan NIK : 2171111912700001 alamat Penggugat adalah di Perum. SARI PADJAJARAN BLK C/6 RT.001 / RW.003 Kelurahan Tembesi, Kecamatan Sagulung, Kota Batam Kepri dengan demikian majelis hakim berpendirian bahwa Surat Panggilan untuk masuk kerja yang ke 1 dan ke 2 yang dilakukan Tergugat salah alamat sehingga surat panggilan tersebut tidak pernah sampai kepada Penggugat, meskipun alamat yang dituju adalah alamat Penggugat yang terdaftar di koperasi namun berdasarkan keterangan saksi dibawah sumpah Agus Susanto mengakui pernah datang ke alamat Penggugat yang baru yang tercantum sesuai dengan KTP Penggugat pada saat anak Penggugat meninggal dunia degan demikian Majelis Hakim berpendirian bahwa oleh karena yang membuat surat panggilan ke 1 dan ke 2 yang ditujukan kepada Penggugat adalah saksi sendiri dimana saksi sendiri mengakui pernah datang ke alamat Penggugat yang baru dengan demikian terbukti bahwa saksi

Hal. 29 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

mengetahui alamat Penggugat yang baru tetapi surat panggilan ke 1 dan ke 2 untuk masuk kerja yang ditujukan kepada Penggugat tetap dikirim saksi ke alamat yang lama dengan demikian surat panggilan ke 1 dan ke 2 untuk masuk kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dinyatakan tidak sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha i.c Tergugat dengan alasan apapun hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja i.c Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kecuali PHK yang diatur secara khusus dalam ketentuan pasal 154 undang-undang ini, tetapi faktanya Tergugat terbukti telah melakukan PHK terhadap Penggugat sejak bulan Maret 2019 karena Penggugat dianggap mangkir dan kualifikasikan putus hubungan kerja dengan mengundurkan dirisebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mengenai surat panggilan ke 1 dan ke 2 untuk masuk bekerja yang ditujukan Tergugat kepada Penggugat dinyatakan Majelis Hakim tidak sah sehingga implikasi hukumnya berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum.

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut didatas dapatlah disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat di atas Majelis Hakim berpendapat tidak sah dan batal demi hukum dengan demikian petitum gugatan penggugat angka 3 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku i.c UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Ketentuan yang berlaku di perusahaan (PKB) atau Peraturan Perusahaan;

Menimbang bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawan tetap (PKWTT) dapat dilakukan setelah kepada karyawan tetap (PKWTT) diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-

Hal. 30 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa :

- (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.

Menimbangbahwa berdasarkan pertimbangan pokok permasalahan angka satu diatas majelis hakim berkesimpulan bahwa penggugat telah melakukan kesalahan dan mendapat surat peringatan pertama, kedua dan surat peringatan ketiga dan terakhir yang menurut majelis hakim bahwa penerbitan surat peringatan tersebut telah sesuai dengan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161 ayat 1 dan 2 dengan demikian majelis hakim berpendirian bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat dapat diputus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial;

Menimbangbahwa berdasarkan tuntutan subsidair Penggugat yakni putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) di hubungkan dengan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi Penggugat dan Tergugat, sekiranya hubungan kerja diantara keduanya dilanjutkan tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi Penggugat dengan Tergugat karena tidak ada lagi keharmonisan antara yang satu dengan yang lain sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 28 Maret 2019 karena Penggugat dinyatakan mangkir karena tidak hadir 5 hari berturut – turut dinyatakan batal demi hukum, Menurut Majelis Hakim penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah dengan menyatakan “PUTUS” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersedesuaian, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok gugatan angka 3 (tiga) tersebut Apakah Penggugat berhak atas hak-haknya sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Hal. 31 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk mengetahui apakah Penggugat berhak atas hak-hak sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk itu terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap status hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat telah dipertimbangkan sebagaimana dalam pokok masalah angka 2 sebagaimana tersebut diatas, oleh Majelis Hakim telah dinyatakan demi hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal;

Menimbang bahwa meskipun Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah dinyatakan batal demi hukum, namun demikian dalam perkara aquo Penggugat sendiri tidak berkeberatan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan demikian hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat dinyatakan putus berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial dengan demikian berdasarkan pasal 161 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut yang wajib dibayar oleh Tergugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana petitum Penggugat angka 4 dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan upah proses Penggugat selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan rasa keadilan bagi kedua belah pihak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan x Upah yaitu 6 x Rp. 3.806.358,- =Rp 22,838,148, (Dua puluhdua jutadelapan ratus tiga puluh delapan ribu seratus empat puluh delapanrupiah), berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga PetitumPenggugat angka 5 dinyatakan di kabulkan sebagian;

Hal. 32 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg

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 uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

- | | |
|--|-------------------|
| a. Uang pesangon 1 x 9 x Rp. 3.806.358,- | =Rp. 34.257.222,- |
| b. Uang penghargaan masa kerja 1 x 5 x Rp. 3.806.358,- | =Rp. 19.031.790,- |
| c. Uang pengganti perumahan, pengobatan dan perawatan 15% x Rp. 53.289.012,- (UP + UPMK) | =Rp. 7.993.351,- |
| d. Upah proses Rp. 3.806.358,- x 6 bulan | =Rp. 22.838.148,- |
| Jumlah ----- | =Rp. 84.120.511,- |

(Delapan puluh empat juta seratus dua puluh ribu lima ratus sebelas rupiah),

Menimbang bahwa petitum gugatan Penggugat mengenai tuntutan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 1.000.000.00 (**satu juta rupiah**) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 606 a Rv : “ sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada membayar sejumlah uang maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhitung tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa “

Menimbang bahwa Penggugat dalam petitum gugatannya menuntut pembayaran sejumlah uang dan dikabulkan maka tuntutan Penggugat agar dijatuhkan uang paksa (dwangsom) kepada Tergugat sebagaimana petitum gugatan penggugat angka 6 tidak beralasan hukum dan haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa begitu pula Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan permohonan Penggugat yang berhubungan dengan (*Uit vorbaar bij vorraad*) agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lain, karena permohonan tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 180 HIR Jo SEMA RI NO. 3 tahun 2000;

Hal. 33 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap seluruh petitum tersebut diatas, maka dengan demikian Petitum gugatanPenggugat angka 1 (satu) dinyatakan di kabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat bahwa mengabulkan tuntutan subsidair Penggugat yakni putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono), sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dengan demikian Petitum angka 8 (delapan) haruslah ditolak;

Mengingat Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan serta ketentuan peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

DALAM EKSEPSI :

Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan status hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar upah selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sebesar Rp. 84.120,511,- (**Delapan puluh empat juta seratus dua puluh ribu lima ratus sebelas rupiah**),
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada

Hal. 34 dari 35halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari Kamis, tanggal 24 September 2020, oleh **AWANI SETYOWATI, SH**, selaku Hakim Ketua, **KASIAMAN PASARIBU, SH** dan **HOUSNI MUBARAQ, SH**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim-hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 1 Oktober 2020 oleh Hakim Ketua dan Hakim-hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **TA Pandia** Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat tanpa dihadiri kuasa Tergugat.

Hakim Anggota

Hakim Ketua

KASIAMAN PASARIBU, SH

AWANI SETYOWATI, SH.

HOUSNI MUBARAQ, SH

Panitera Pengganti

TA PANDIA

Hal. 35 dari 35 halaman, Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Tpg