



P U T U S A N

Nomor1/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ATRI FADLY B, SH., bertempat tinggal di BTN Simboro Permai Blok G.3 No. 8 Kelurahan Simboro, Kecamatan Simboro, Kabupaten Mamuju, dalam hal ini memberikan kuasa kepada RUSTAM TIMBONGA, SH.MH., JUNJUNG M.P TIMBONGA, SH., ESTER SAMBO PAILLIN, SH., A K R I A D I, SH., JACK Z. TIMBONGA, SH., ISHAK TONAPA MANGINTE, SH. para Advokat/ Penasehat Hukum, pada kantor LBH CITRA JUSTITIA SULAWESI BARAT, beralamat di Jalan Muh. Husni Tamrin No. Mamuju, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2017, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

M E L A W A N :

KOPERASI BUNGA TERATAI MAKASSAR, berkedudukan di Jalan Jendral Sudirman No. 60 Lt.4 Makassar, selanjutnya disebut **Tergugat I**;

ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA CABANG MAMUJU, berkedudukan di Jalan Pababari No. 4 Kelurahan Karema, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Siti Arum Adinidyah SH., MH., A A A I J., Jefri Rasyid, SH., CLA., Med., Cli., Rustiandi, SH., A. Wirawan Wicaksono, SH., Aziz Maulana, SH., Wirajaya Ridho Pratama, SH., Robby Ronaldo, SH., Ramsi, S.Kom. beralamat di Jalan Wisma Bumiputera lantai 17-21 Jalan Jenderal Sudirman Kavling 75 Jakarta Selatan 12910 berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor 034-A/SKK/Hkm/III/2018 tanggal 22 Maret 2018 selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

Halaman 1 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 21 Februari 2018 yang dilampiri anjuran mediasi, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju pada tanggal 7 Maret 2018 dalam Register Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja (karyawan) yang bekerja pada Tergugat II dengan dasar :
 - Kesepakatan lisan dengan Tergugat II pada bulan Oktober 2011;
 - Berdasarkan Surat Perjanjian Ikatan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I (Koperasi Bumi Teratai Makassar) Nomor 66/OS.KOMITERA/KC.Mamuju tanggal 01 Februari 2013, Penggugat dipekerjakan pada Tergugat II sebagai tenaga *Outsourcing* bidang tugas Administrasi terhitung mulai tanggal 1 Februari 2013 s/d 31 Januari 2014;
 - Berdasarkan Surat Perjanjian Ikatan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I (Koperasi Bumi Teratai Makassar) Nomor 22/OS.KOMITERA/KC.Mamuju/MKS/II/2013 tanggal 30 Januari 2014, Penggugat dipekerjakan pada Tergugat II sebagai tenaga *Outsourcing* bidang tugas Administrasi terhitung mulai tanggal 1 Februari 2014 s/d 31 Januari 2015;
 - Pada bulan Januari 2015 ada lagi Perjanjian Ikatan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I namun turunan atau foto copy tidak diberikan kepada Penggugat sebagai dasar Penggugat tetap bekerja pada Tergugat II sampai dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja, dengan gaji terakhir yang dibayarkan sebesar Rp.1.700.000,- (satu juta tujuh ratus ribu rupiah).
2. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II adalah didasarkan pada Surat Perjanjian Ikatan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I karena adanya hubungan kerja sama antara Tergugat I dengan Tergugat II di bidang Tenaga Kerja *Outsourcing*, namun hubungan kerja sama tersebut bertentangan dengan aturan perundang-undangan khususnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebahagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain, karena Koperasi Bumi Teratai

Halaman 2 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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

Makassar (Tergugat I) tidak memenuhi syarat sebagai Penyedia jasa pekerja/buruh dimana salah satu syarat Penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan sehingga hubungan kerja sama antara Tergugat I dengan Tergugat II tersebut adalah batal demi hukum, dan konsekwensi hukumnya Tergugat II bertanggung jawab penuh terhadap akibat-akibat hukum yang terjadi dalam ikatan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dengan prinsip hubungan kerja terjadi karena ada perintah kerja Tergugat II kepada Penggugat dan ada upah kerja yang diterima Penggugat dari Tergugat II, yang tidak dapat diakhiri secara sepihak;

3. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II telah diakhiri secara sepihak oleh Tergugat II dengan cara mewajibkan semua karyawan (tenaga *Outsourcing*) untuk mengikuti ujian bagi yang lulus dipekerjakan kembali dan bagi yang tidak lulus dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Surat Tergugat II yang ditandatangani Kepala SDM No.1966/SDM/PSM/I/2017. Atas dasar surat tersebut Penggugat diberhentikan sebagai karyawan tenaga *Outsourcing* karena dinyatakan tidak lulus dalam tes pengangkatan karyawan;
4. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan Tergugat II kepada Penggugat tersebut telah merugikan Penggugat dan nyata-nyata telah melanggar Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Penggugat mengadukan masalahnya kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat melalui mediator telah melakukan mediasi sesuai dengan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 6 Desember 2017 namun tidak melahirkan kesepakatan kedua belah pihak, sehingga pada akhirnya Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat melalui mediator telah menerbitkan Anjuran sesuai Suratnya Nomor : 565/375/XII/DTKD/2017 tanggal 11 Desember 2017 ;
5. Bahwa anjuran mediator diterima oleh Penggugat namun pihak Tergugat II menolak anjuran mediator, sehingga pada akhirnya Penggugat menempuh penyelesaian secara hukum melalui Peradilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IB Mamuju kiranya dapat menetapkan status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II, serta menetapkan hak-hak Penggugat sesuai dengan aturan Ketenagakerjaan;

Halaman 3 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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

6. Bahwa selama belum ada Putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II maka hubungan kerja tersebut belum putus sehingga hak dan kewajiban antara kedua belah pihak harus tetap berjalan sebagaimana mestinya, dimana Penggugat tidak bisa melaksanakan kewajibannya karena sudah ditolak untuk melaksanakan pekerjaan pada Tergugat II namun kewajiban Tergugat II untuk membayar gaji Penggugat harus tetap dilaksanakan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, sehingga sangat beralasan Tergugat II juga dihukum untuk membayar upah sampai proses hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II Putus, sebesar gaji Penggugat setiap bulannya;
7. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ini adalah keinginan sepihak Tergugat II yang bertentangan dengan aturan Perundang-undangan, maka dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) ini, Penggugat berhak mendapatkan kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan ganti kerugian lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (2), (3), dan (4) Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan masa kerja Penggugat;
8. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan secara sepihak oleh Tergugat II tanpa melalui proses perundingan, dan tidak memperoleh persetujuan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan pasal 151 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Pemutusan Hubungan Kerja tanpa didasari pada alasan dan dasar hukum yang jelas, dimana perbuatan tersebut adalah merupakan kumulasi tindakan yang sewenang-wenang, maka sangat berdasar dan beralasan hukum jika Tergugat II dihukum untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat yakni sebesar 2 (dua) kali pesangon;
9. Bahwa oleh karena gaji yang dibayarkan oleh Tergugat II kepada Penggugat sebesar Rp. 1.700.000,- perbulan, adalah di bawah dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kab.Mamuju tahun 2016 sebesar Rp.1.957.200,- tahun 2017 sebesar Rp. 2.118.669,-, maka yang dijadikan patokan pembayaran gaji adalah UMK Kab.Mamuju tahun 2016 dan 2017;
10. Bahwa oleh karena adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan oleh pihak Tergugat II terhadap Penggugat dengan membayar komponen biaya:

Halaman 4 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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)



Untuk masa kerja 6 tahun :

- a. Uang pesangon 2x7bulan upah xRp = Rp29.661.366,-
2.118.669,-
- b. Uang penghargaan masa kerja 3xRp. = Rp 6.356.007,-
2.118.669,-
Jumlah a + b----- = Rp 36.017.373,-
- c. Uang penggantian hak meliputi :
- Cuti tahunan belum diambil 12 hari xRp. =
84.746,- Rp1.016.952,-
 - Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15%dari pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar15% x
Rp36.017.373,- = Rp 5.402.605,95,-
Jumlah c----- = Rp 6.419.557,95,-
- d. Selisih gaji yang diterima dengan UMK Kab. Mamuju :
- Tahun 2016 UMK Rp1.957.200,-- gaji yang dibayarkan Rp. 1.700.000,- = Rp.257.200,- per bulan;Rp257.200 X 12 bulan = Rp 3.086.400,-
 - Tahun 2017 UMK Rp. 2.118.669,- - gaji yang dibayarkan Rp.1.700.000,- = Rp.418.669,- per bulan;Rp. 418.669 X 10 bulan = Rp4.186.690,-
Jumlah selisih gaji----- = Rp7.273.090,-
- e. Uang proses Rp.2.118.669 X 4 bulan
(Nopember 2017 s/d Februaril 2018) = Rp 8.474.676,-
- JUMLAH TOTAL = Rp. 36.017.373,- + Rp. 6.419.557,95,- + Rp. 7.273.090,- + Rp. 8.474.676,- = Rp58.184.696,95,-** (Lima puluh delapan juta seratus delapan puluh empat ribu enam ratus sembilan puluh enam koma Sembilan lima rupiah);

11. Bahwa agar gugatan Penggugat tidak menjadi illusoir kelak, karena ada prasangka buruk Penggugat terhadap Tergugat II yang dapat saja mengasingkan atau menindah tangankan harta kekayaan miliknya selama proses persidangan ini berlangsung, atau kemungkinan adanya itikad buruk Tergugat II yang dengan sengaja mengulur-ulur atau mempersulit pelaksanaan putusan kelak, maka untuk memberi jaminan terpenuhinya gugatan Penggugat berdasar dan beralasan hukum jika harta kekayaan milik Tergugat II berupa sarana dan prasarana perkantoran yang memiliki

Halaman 5 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam



nilai ekonomis yang berada dalam kantor Tergugat II diletakkan Sita Jaminan atasnya, yakni berupa meja peralatan kantor dan lemari peralatan kantor;

12. Bahwa untuk menghindari keterlambatan pelaksanaan putusan, karena adanya prasangka buruk Penggugat terhadap diri Tergugat II yang akan mengulur-ulur waktu memenuhi isi putusan dalam perkara ini, maka sangat beralasan jika Tergugat II dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatannya memenuhi isi putusan, terhitung sejak Putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang pasti;

13. Bahwa berdasarkan pada segala uraian tersebut di atas, maka perkenankanlah Penggugat memohon dengan segala hormat, agar Peradilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju Cq. Majelis Hakim yang mengadili perkara ini kiranya berkenan mengadili dan memutuskan :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan hubungan kerja sama antara Tergugat I dengan Tergugat II tersebut adalah batal demi hukum, dan konsekwensi hukumnya Tergugat II bertanggung jawab penuh terhadap akibat-akibat hukum yang terjadi dalam ikatan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I;
3. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan yang telah diletakkan atas harta benda milik Tergugat II tersebut;
4. Menyatakan bahwa Tergugat II telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II putus karena terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Menghukum Tegugat II untuk membayar Kompensasi kepada Penggugat, dengan perincian sebagai berikut :

Untuk masa kerja 6 tahun :

a. Uang pesangon 2x7bulan upah xRp = Rp29.661.366,-
2.118.669,-

b. Uang penghargaan masa kerja 3xRp. = Rp 6.356.007,-
2.118.669,-

Jumlah a + b----- = Rp 36.017.373,-

c. Uang penggantian hak meliputi :



- Cuti tahunan belum diambil 12 hari xRp. 84.746,- = Rp1.016.952,-
 - Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar 15% x Rp36.017.373,- = Rp 5.402.605,95,-
 - Jumlah c----- = Rp 6.419.557,95,-
 - d. Selisih gaji yang diterima dengan UMK Kab. Mamuju :
 - Tahun 2016 UMK Rp1.957.200,-- gaji yang dibayarkan Rp. 1.700.000,- = Rp.257.200,- per bulan; Rp257.200 X 12 bulan = Rp 3.086.400,-
 - Tahun 2017 UMK Rp. 2.118.669,- - gaji yang dibayarkan Rp.1.700.000,- = Rp.418.669,- per bulan; Rp. 418.669 X 10 bulan = Rp4.186.690,-
 - Jumlah selisih gaji----- = Rp7.273.090,-
 - e. Uang proses Rp.2.118.669 X 4 bulan (Nopember 2017 s/d Februaril 2018) = Rp 8.474.676,-
- JUMLAH TOTAL = Rp. 36.017.373,- + Rp. 6.419.557,95,- + Rp. 7.273.090,- + Rp. 8.474.676,- = Rp58.184.696,95,- (Lima puluh delapan juta seratus delapan puluh empat ribu enam ratus sembilan puluh enam koma Sembilan lima rupiah);

7. Menghukum Tergugat II untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatannya memenuhi isi Putusan, terhitung sejak Putusan dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang pasti;

8. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara ;

Atau :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex A Quo Et Bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat II menghadap Kuasanya tersebut di persidangan, akan tetapi Tergugat I tidak datang menghadap ataupun menyuruh kuasanya yang sah untuk menghadap ke persidangan, meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang tanggal 12 Maret 2018 dan tanggal 28 Maret 2018 telah dipanggil

Halaman 7 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan patut, sedangkan tidak ternyata bahwa tidak datangnya itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah;

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

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

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

DALAM EKSEPSI

Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*)

Bahwa tidak ada hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II, karena yang terjadi adalah hubungan kerjasama antara Tergugat I dan Tergugat II tentang penyediaan jasa tenaga kerja dimana Penggugat karyawan dari Tergugat I yang ditempatkan di kantor Tergugat II.

Gugatan Penggugat Tidak Jelas/ Kabur (*Obscuur Libele*)

Bahwa pada dalil gugatan angka 2 Penggugat, Penggugat mendalilkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II berdasarkan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat I karena adanya hubungan kerjasama antara Tergugat I dan Tergugat II oleh karenanya dalam petitum gugatan angka 2 Penggugat meminta hubungan kerja sama Tergugat I dengan Tergugat II dibatalkan, namun Penggugat tidak menunjuk atau mencantumkan nomor perjanjian kerjasama sehingga tidak jelas perjanjian mana yang dimaksud oleh Penggugat.

Berdasarkan Eksepsi tersebut di atas, sudah jelas gugatan penggugat tersebut cacat secara formal sehingga sudah selayaknya gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*)

DALAM KONVENSI

1. Bahwa Tergugat dengan ini menyangkal dan menolak seluruh dalil-dalil sebagaimana yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya, kecuali untuk hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat II dalam jawaban *a quo*;
2. Bahwa Penggugat mendalilkan pada Posita gugatan angka 1 bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat II berdasarkan kesepakatan lisan pada bulan Oktober 2011.

Halaman 8 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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)



Bahwa Penggugat harus membuktikan dengan siapa Penggugat membuat kesepakatan secara lisan serta apa yang disepakati. Sebagaimana Pasal 52 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan

Bahwa kewenangan mempekerjakan tenaga kerja di Perusahaan Tergugat II ada pada Kantor Pusat Tergugat II Cq. Departemen SDM, apabila ada penunjukan/ pengangkatan tenaga kerja yang dilakukan oleh oknum pegawai tanpa melalui Departemen SDM, hal tersebut merupakan diluar dari kewenangan oknum pegawai tersebut oleh karenanya tidak terpenuhinya ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf b undang-undang ketenagakerjaan menyebabkan perjanjian dapat dibatalkan.

3. Bahwa tidak ada hubungan Hukum antara Tergugat II dengan Penggugat, Tergugat II terikat kerja sama dengan Tergugat I dalam hal Tergugat II sebagai Perusahaan pemberi kerja/ pengguna jasa sementara Tergugat I sebagai Penyedia Jasa tenaga kerja dan Penggugat sebagai tenaga kerja yang ditempatkan oleh Tergugat I di perusahaan Tergugat II;
4. Bahwa menunjuk pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tidak menghapuskan serta merta perikatan dan kontrak yang telah terjadi sebelumnya, oleh karenanya terhadap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I yang dilaksanakan dibawah tahun 2012 tidak berimplikasi terhadap batalnya syarat-syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 34, maka Kepmenakertrans Nomor KEP.101/MEN/V1/2004 tentang tata cara perijinan penyediaan jasa pekerja/ buruh dan Kepmenakertrans Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tetap berlaku.
5. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I yang dilaksanakan di bawah tahun 2012 tetap berlaku,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka apabila hubungan kerja beralih dari Penggugat dengan Tergugat I menjadi hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II sebagai Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dihitung pada rentang waktu 19 November 2013 sampai dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tanggal 31 Oktober 2017.

6. Berdasarkan surat Tergugat II kepada Ketua Koperasi Bumi Teratai nomor 1917/KLA-Mks/SDM/X/17 tertanggal 9 Oktober 2017 perihal Penertiban Pegawai Honorer daerah/ outsourcing yang kemudianditeruskan oleh Ketua Koperasi Bumi Teratai kepada para Tenaga Outsourcing melalui surat nomor 21/0S/Komitra/KPA/Mks/X/2017 tertanggal 10 Oktober 2017 perihal kebijakan Perpanjangan Kontrak Tenaga Outsourcing (Administrasi), disampaikan bahwa yang pada intinya Tenaga Outsourcing yang tidak lulus ujian pada program seleksi yang dilaksanakan oleh Tergugat II diberikan kebijakan untuk tetap diberdayakan sampai dengan tanggal 31 Oktober 2017;

7. Bahwa benar Tergugat II mewajibkan tenaga kerja outsourcing untuk mengikuti ujian seleksi masuk sebagai Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tergugat II hal tersebut guna memenuhi ketentuan Pasal 59 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekaligus menertibkan dan menata ulang organisasi Sumber Daya Manusia seluruh Indonesia;

Bahwa dari sebanyak 30 tenaga kerja outsourcing yang mengikuti ujian seleksi di KPR Makassar, yang lulus dalam ujian tersebut sebanyak 4 tenaga kerja outsourcing sementara sisanya tidak lulus ujian sehinggadengan demikian tidak dapat melanjutkan pekerjaan dengan Tergugat II, salah satu yang tidak lulus ujian seleksi masuk tersebut adalah Sdr. Atri Fadly B. SH.

8. Bahwa Penggugat merupakan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tergugat I yang ditempatkan pada Perusahaan Tergugat II, Bahwa hubungan kerja antara Tergugat II dengan Penggugat berakhir karena putus kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat I dan setelah Tergugat II memberikesempatan Penggugat untuk mengikuti ujian seleksi masuk sebagai Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tergugat II, Penggugat dinyatakan tidak lulus mengikuti

Halaman 10 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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)



seleksi. Sehingga dengan demikian tidak ada kewajiban Tergugat II untuk memberikan Penggugat hak pesangon namun hanya diwajibkan untuk membayar sisa upah sampai akhir masa kontrak sebagaimana dimaksud Pasal 62 undang-undang nomor 13 tahun 2003;

9. Bahwa Penggugat mendalilkan dalam Posita gugatan Angka 9, bahwa gaji yang dibayarkan Tergugat II kepada Penggugat dibawah dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Mamuju. Bahwa terkait dengan hal tersebut Tergugat II tidak pernah mendapatkan informasi mengenai UMK Kabupaten Mamuju, seandainya upah yang dibayarkan Tergugat II dibawah UMK kabupaten Mamuju seharusnya Penggugat menyampaikan keluhannya/ keberatannya kepada Tergugat I dan Tergugat II, Penggugat tidak pernah membuat permohonan penyesuaian upah yang diterima dengan upah minimum yang berlaku pada saat itu kepada Tergugat I maupun Tergugat II. Bahwa Penggugat tidak menyebutkan dasar hukum UMK Kabupaten Mamuju tahun 2016 dan UMK Kabupaten Mamuju tahun 2017, oleh karenanya dalil Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas;

10. Bahwa terkait dengan sita jaminan seperti yang diuraikan Penggugat pada angka 11 Posita gugatan, dapat Tergugat II sampaikan bahwa Pada ayat (1) pasal 227 HIR dinyatakan bahwa: Jika terdapat persangkaan yang beralasan, bahwa seorang yang berhutang, selagi belum dijatuhkan keputusan atasnya, atau selagi putusan yang mengalahkannya belum dapat dijalankan, mencari akal akan menggelapkan atau membawa barangnya baik yang tidak tetap maupun yang tetap dengan maksud akan menjauhkan barang barang itu dari penagih hutang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan ketua pengadilan negeri dapat memberiperintah, supaya disita barang itu untuk menjaga hak orang yang memasukkan permintaan itu, dan kepada peminta harus diberitahukan akan menghadap persidangan pengadilan negeri yang pertama sesudah itu untuk memajukan dan menguatkan gugatannya. Pada pasal tersebut jelas tertulis tujuan sita adalah untuk menjaga hak bukan menciptakan atau memberikan hak baru Pihak yang dimaksudkan ketentuan pasal tersebut adalah Pihak yang memiliki piutang (kreditur) terhadap pihak yang dimintakan sita jaminan. Sedangkan hak yang dimaksudkan pada pasal tersebut adalah hak kreditur, baik sebagai kreditur biasa ataupun kreditur yang diistimewakan. Sementara



gugatan Penggugat dalam perkara aqua adalah gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara hubungan industrial, maka sita jaminan sebagaimana petitum gugatan penggugat tidak berdasar;

Bahwa berdasarkan seluruh uraian Tergugat II dalam Eksepsi, dalam Konvensi di atas, dengan ini Tergugat II memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, untuk dapat memutuskan amar putusan yang selengkapnyaberbunyi sebagaiberikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat *Error in Persona*;
3. Menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*);
4. Menyatakan bahwa gugatan yang disampaikan oleh Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijkeverklard*);

DALAM KONVENSI

1. Menolak gugatanyang disampaikan oleh Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan beralihnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I menjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II sebagai Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam rentang waktu 19 Nopember 2013 sampai dengan 31 Oktober 2017;
3. Menyatakan Penggugat tidak lagi bekerja untuk Tergugat II terhitung sejak tanggal 31 oktober 2017;

Bahwa dalam hal Majelis Hakim berpendapat lain, maka Tergugat II mohon agar dapat diputuskan putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena jangka waktu dan formalitas menurut hukum telah diindahkan dengan sepatutnya serta gugatan itu tidak melawan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum dan bukan tidak beralasan, maka Tergugat I, yang telah dipanggil dengan sepatutnya akan tetapi tidak datang menghadap di persidangan, harus dinyatakan tidak hadir dan gugatan tetap dilanjutkan tanpa kehadiran Tergugat I;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa Tergugat II menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Tergugat I sebagai penyedia jasa pekerja melalui perjanjian Kerja Sama Outsourcing;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) Penggugat oleh Tergugat II secara sepihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu;

DALAM EKSEPSI:

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Tergugat II yang pada pokoknya menyatakan gugatan penggugat salah pihak (*error in persona*) yakni tidak ada hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II, karena yang terjadi adalah hubungan kerjasama antara Tergugat I dan Tergugat II tentang penyedia jasa tenaga kerja dimana Penggugat karyawan dari Tergugat I yang ditempatkan di kantor Tergugat II,

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Tergugat II yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas/ kabur (*obscur libe*), karena Penggugat meminta hubungan kerja sama Tergugat I dengan Tergugat II dibatalkan, namun Penggugat tidak menunjuk atau mencantumkan nomor perjanjian kerjasama sehingga tidak jelas perjanjian mana yang dimaksud oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa seluruh Eksepsi Tergugat II tidak menyangkut kewenangan pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, akan tetapi Eksepsi Tergugat II telah masuk dalam pokok perkara maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat II dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-13 dan Saksi-saksi yaitu 1. Suranti dan 2. Herwanto Rahman;

Halaman 13 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat II untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti TII-1 sampai dengan TII-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 Majelis Hakim berpendapat;

DALAM POKOK PERKARA:

Menimbang, bahwa Tergugat II menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Tergugat I sebagai penyediaan jasa pekerja melalui perjanjian Kerja Sama nomor 086/05.KOMITERA/MKS/VII/2011 dan nomor 285/UM/KWL.MKS-KOMITERA/VII/2011 sebagaimana alat bukti surat P-4/TII-1 tentang Perjanjian Kerja Sama Tenaga Outsourcing antara AJB Bumiputra 1912 dengan Koperasi Bumi Teratai Periode 2011 – 2012;

Menimbang, bahwa setelah perjanjian Kerja Sama Tenaga Outsourcing (P-4/TII-1) berakhir pada tanggal 30 Juni 2012, Tergugat II tetap menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Tergugat I tanpa melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, sehingga penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat II kepada Tergugat I tidak sesuai dengan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat I berbadan hukum Koperasi sedangkan syarat sebagai penyedia jasa pekerja/buruh harus berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT), sehingga kegiatan Tergugat I sebagai Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan jonto Pasal 24 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat II kepada Tergugat I telah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga petitum angka 4 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat I berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana alat bukti Penggugat P-9 dan P-10 tentang Surat Ikatan Kerja sebagai tenaga outsourcing bidang tugas Administrasi;

Menimbang, bahwa syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan merupakan kegiatan penunjang perusahaan, maka pekerjaan Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibidang administrasi tidak memenuhi syarat sebagai pekerjaan yang dapat diserahkan Tergugat II kepada Tergugat I;

Menimbang, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat I (alat bukti P-9 dan P-10) tidak memenuhi ketentuan Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Ketenagakerjaan demi hukum status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat I beralih menjadi hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II sehingga petitum angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat II sejak bulan Oktober 2011 sebagaimana saksi Suranti dan saksi Herwanto yang pada pokoknya menerangkan Penggugat bekerja di tempat Tergugat II sejak tahun 2011 dan yang menggaji Penggugat adalah Tergugat I, sehingga disimpulkan antara Penggugat dengan Tergugat I terdapat hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa alat bukti P-9 dan P-10 tidak memenuhi ketentuan Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga demi hukum status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat I beralih menjadi hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II;

Menimbang, jawaban Tergugat II angka 7 yang menyatakan bahwa benar Tergugat II mewajibkan tenaga kerja outsourcing untuk mengikuti ujian seleksi masuk sebagai Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tergugat II sebagaimana alat bukti surat P-6 tentang persetujuan penyesuaian tenaga outsourcing, dan alat bukti P-7/TII-2 tentang penertiban pegawai honorer daerah/outsourcing;

Menimbang, bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat II, namun Tergugat II mewajibkan Penggugat mengikuti ujian seleksi masuk sebagai Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tergugat II, dan Penggugat tidak lulus ujian seleksi sehingga hubungan kerja Penggugat diputus oleh Tergugat II, Majelis hakim berpendapat bahwa tindakan Tergugat II tersebut termasuk dalam kualifikasi menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pasal 169 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Halaman 15 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";

Menimbang, bahwa dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menerangkan bahwa Undang-undang memberikan kewenangan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskan perselisihan tersebut.;

Menimbang, bahwa tidak terdapat kesepakatan dalam perundingan Bipartit dan proses mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat serta dalam proses persidangan berlangsung masing-masing pihak berketetapan dengan argumentasinya masing-masing, Majelis Hakim berpendapat jika hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II dipertahankan akan menciptakan suatu hubungan kerja yang tidak harmonis, *ultimum remidium* hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus diputus berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 169 ayat (1) maka pemutusan hubungan kerja Penggugat sebagaimana petitum angka 5 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mohon agar menghukum Tegugat II untuk membayar Kompensasi kepada Penggugat, Majelis hakim pertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat II sejak bulan Oktober 2011, dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat II pada tanggal 31 Oktober 2017 sebagaimana alat bukti surat P-8/TII-2 tentang kebijakan perpanjangan kontrak tenaga outsourcing (administrasi), maka Penggugat memiliki masa kerja selama 6 (enam tahun);

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 169 ayat (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Penggugat berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti P-11 tentang rekening koran bulan Agustus, September dan Oktober 2017 dan alat bukti TII-4 tentang Penggugat memperoleh upah sebesar Rp 1.665.000,- (satu juta enam ratus

Halaman 16 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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

enam puluh lima ribu rupiah), sedangkan upah minimum kabupaten Mamuju sesuai Keputusan Gubernur Sulawesi Barat nomor 188.4/685/SULBAR/XII/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2017 adalah sebesar Rp 2.118.669,- maka sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak adalah Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2017 yaitu sebesar Rp 2.118.669,- (dua juta seratus delapan belas ribu enam ratus enam puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat sejak diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat II, Penggugat tidak pernah hadir untuk bekerja ditempat Tergugat II maka Majelis Hakim berpendapat berdasarkan asas keadilan maka terhadap upah proses dapat dibayarkan selama 6 (enam) bulan.;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak sependapat dengan perhitungan Penggugat dalam penghitungan besarnya uang kompensasi kepada Penggugat oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat hak yang harus diterima oleh Penggugat atas putusnya hubungan kerja ini adalah sebagai berikut :

- a. Uang pesangon 2×7 bulan upah x
Rp 2.118.669,- = Rp 29.661.366,-
 - b. Uang penghargaan masa kerja $3 \times$ Rp.
2.118.669,- = Rp 6.356.007,-
 - c. Uang penggantian hak meliputi :
 - Cuti yang belum diambil 12 hari = $12/26 \times$
Rp 2.118.669,- = Rp 977.847,-
 - Penggantian perumahan serta pengobatan dan
perawatan = 15% dari uang pesangon = $15\% \times$
Rp 29.661.366,- = Rp 4.449.205,-
 - d. Uang proses Rp 2.118.669 X 6 bulan = Rp 12.712.014,-
- Hak Penggugat adalah = Rp 29.661.366,- + Rp 6.356.007,- + Rp 977.847,- +
Rp 4.449.205,- + Rp 12.712.014,- = Rp 54.156.439,- (lima puluh empat juta
seratus lima puluh enam ribu empat ratus tiga puluh sembilan rupiah).

Menimbang, bahwa selanjutnya mohon agar menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan yang telah diletakkan atas harta benda milik Tergugat II, Majelis Hakim berpendapat karena sejak dari awal tidak dilaksanakan sita jaminan terhadap harta benda milik Tergugat II maka petitum angka 3 harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya mohon agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatannya memenuhi isi Putusan, terhitung sejak

Halaman 17 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam

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 dalam perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang pasti, Majelis Hakim pertimbangkan bahwa ketentuan Hukum Acara Perdata, pengenaan uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dijatuhkan apabila Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, ternyata dalam perkara *a quo* Tergugat telah dihukum untuk membayar sejumlah uang kompensasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka petitum angka 7 harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara.;

Menimbang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta segala ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan perkara ini.;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, ternyata terdapat petitum gugatan Penggugat yang dikabulkan dan menolak selebihnya, maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya.;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat II kepada Tergugat I telah bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II karena PHK sejak dibacakan putusan ini ;
4. Menghukum Tegugat II untuk membayar Kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp 54.156.439,- (lima puluh empat juta seratus lima puluh enam ribu empat ratus tiga puluh sembilan rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - a. Uang pesangon 2 x 7bulan upah x
Rp 2.118.669,- = Rp 29.661.366,-
 - b. Uang penghargaan masa kerja 3x
Rp. 2.118.669,- = Rp 6.356.007,-
 - c. Uang penggantian hak meliputi :
 - Cuti yang belum diambil 12 hari = 12/26 x
Rp 2.118.669,- = Rp 977.847,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan = 15% dari uang pesangon =
15% x Rp 29.661.366,- = Rp 4.449.205,-
- d. Uang proses Rp2.118.669X 6 bulan = Rp 12.712.014,-
- 5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.;
- 6. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 211.000,- (dua ratus sebelas ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju, pada hari Senin, tanggal 21 Mei 2018 oleh kami, ERWIN ARDIAN, SH.MH., sebagai Hakim Ketua, AGUNG HARIYANTO, SH. dan H. YOYO HULUNG SANCOYO, SH.MH., masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam tanggal 8 Maret 2018, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 23 Mei 2018 oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota, dibantu oleh SATRI RUDDIN, SH., Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial Mamuju, dihadiri oleh kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat II tanpa dihadiri oleh Tergugat I;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

AGUNG HARIYANTO, SH.

ERWIN ARDIAN, SH.MH

H. YOYO HULUNG SANCOYO, SH., MH.

Panitera Pengganti,

SATRI RUDDIN, SH.

Halaman 19 dari 20 Putusan Nomor 1 /Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Materai.....	Rp	6.000,-
2. Proses.....	Rp.	5.000,-
3. Panggilan	Rp	200.000,-
Jumlah	Rp	211.000,-

(dua ratus sebelas ribu rupiah)