



**PUTUSAN**

Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Ptk

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**CULUT**, Berkewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Petani/Pekebun, Alamat Desa Dara Itam I, Rt 001, Rw 001, Desa Dara Hitam I, Kecamatan Jelimpo, Kabupaten Landak. Selanjutnya disebut sebagai -----

**PENGGUGAT;**

Dalam hal ini diwakili oleh Ambrosius Tua Panjaitan, S.H. Fransis Sagala, S.H. dkk. Advokat dan Penasehat Hukum dari kantor **Lembaga Bantuan Hukum (LBH) PASMAS KALBAR**, beralamat di Jalan Adisucipto, Ruko BTN Teluk Mulus NO. 7 & 8, lantai 2 Kubu Raya. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 April 2021;

L a w a n :

**PT. LINGKAR INDAH PLANTATION**, beralamat di Jalan Ahmad Yani II Nomor 8, Sungai Raya, Kabupaten Kuburaya, Kalimantan Barat, Kantor HPI Agro Grup. dalam hal ini di wakili kuasanya Frederikus Suparwoto, dkk dan M. Alison, berdasarkan surat kuasa khusus EXT-LIP-232-2020 tertanggal 18 Agustus 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai-----

**TERGUGAT;**

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

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 5 Agustus 2021 yang dilampiri risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal

Hal.1 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9 Agustus 2021 dalam Register Nomor 33/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan pekerja yang telah bekerja di PT. Lingkar Indah Plantation selama 9 tahun terhitung sejak Maret 2011 sampai Maret 2020 sebagai karyawan ;
2. Bahwa selama bekerja Penggugat secara terus-menerus bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapatkan peringatan ataupun teguran dari Perusahaan Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) selama 9 Tahun bekerja ;
3. Bahwa pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan pokok untuk menghidupi keluarga dan Penggugat tidak memiliki pekerjaan lain selain bekerja di tempat Pihak Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) ;
4. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan Penggugat menerima Upah Pokok sebesar Rp. 2.609.900,- (dua juta enam ratus sembilan ribu sembilan ratus rupiah) untuk setiap bulannya dari pihak Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation);
5. Bahwa pada bulan Maret 2020 Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dengan alasan bahwa penggugat melakukan hal yang melanggar hukum berupa penganiayaan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan ;
6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak karena pihak Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa menunggu putusan pengadilan yang inkrah terlebih dahulu ;
7. Bahwa Penggugat telah dirugikan oleh Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) karena Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) tidak membayar apa yang menjadi hak dari Penggugat sesuai dengan peraturan yang berlaku di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia ;
8. Bahwa oleh karena itu Penggugat telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja kabupaten landak guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut ;
9. Bahwa berdasarkan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Landak pihak Tergugat (PT. Lingkar Indah Plantation) wajib membayar hak Penggugat

Hal.2 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai dengan ketentuan pada pasal 158 ayat 3 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat 4 dan sesuai dengan pasal 158 ayat 4 " selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dengan pasal 156 ayat 4 diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak yang harus dibayarkan perusahaan adalah sebagai berikut :

## Uang penggantian hak

- a. Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur

$$\begin{aligned} 12/25 \times \text{Upah Pokok} &= 0,48 \times \text{Rp. 2.609.900,-} \\ &= \text{Rp 1.252.752,-} \end{aligned}$$

- b. 15% dari Pesangon = 0,15 x (9 + 4 bulan upah pokok)

$$\begin{aligned} &= 1,95 \times \text{upah pokok} \\ &= 1,95 \times \text{Rp. 2.609.900,-} \\ &= \text{RP. 5.089.305,-} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total a + b} &= \text{Rp. 1.252.752,-} + \text{Rp. 5.089,305,-} \\ &= \text{Rp. 6.342.097} \end{aligned}$$

## Upah Pisah

Bahwa sesuai ketentuan perusahaan uang pisah yang dapat diberikan adalah Rp. 1.000.000,-

Bahwa gaji bulan April dan Mei yang belum dibayarkan sebelum putusan pengadilan adalah Rp. 5.219.800,-

Total Hak yang harus dibayarkan

Uang penggantian Hak + Uang Pisah + Sisa Gaji

$$\begin{aligned} &= \text{Rp. 6.342.097,-} + \text{Rp. 1.000.000,-} + \text{Rp. 5.219.800,-} \\ &= \text{Rp. 12.561.857,-} \end{aligned}$$

10. Bahwa karena Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tidak menemukan jalan keluar dalam penyelesaian perselisihan tersebut, oleh karena itu untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara a

Hal.3 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*quo* sesuai dengan ketentuan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

11. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan ;
12. 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 ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);
13. 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 Pontianak menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pontianak atau majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a qua* untuk memberikan amar putusan sebagai berikut :

## MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Tergugat untuk membayarkan Uang penggantian hak
  - a. Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur
$$\begin{aligned} 12/25 \times \text{Upah Pokok} &= 0,48 \times \text{Rp. } 2.609.900,- \\ &= \text{Rp } 1.252.752,- \end{aligned}$$
  - b. 15% dari Pesangon  $= 0,15 \times (9 + 4 \text{ bulan upah pokok})$ 
$$\begin{aligned} &= 1,95 \times \text{upah pokok} \\ &= 1,95 \times \text{Rp. } 2.609.900,- \end{aligned}$$

Hal.4 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

= Rp. 5.089.305,-

Total a + b = Rp. 1.252.752,- + Rp. 5.089,305,-

= Rp. 6.342.097

## Upah Pisah

Bahwa sesuai ketentuan perusahaan uang pisah yang dapat diberikan adalah

Rp. 1.000.000,-

Bahwa gaji bulan April dan Mei yang belum dibayarkan sebelum putusan pengadilan adalah Rp. 5.219.800,-

## **Total Hak yang harus dibayarkan**

### **Uang penggantian Hak + Uang Pisah + Sisa Gaji**

= Rp. 6.342.097,- + Rp. 1.000.000,- + Rp. 5.219.800,-

= Rp. 12.561.857,-

3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta rupiah) untuk setiap hari ketelambatan pelaksanaan Putusan ini sejak diucapkan ;

Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat masing-masing telah hadir menghadap kuasanya sebagaimana tersebut di atas, dan atas kehadiran para pihak, Majelis Hakim kemudian telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

## **DALAM EKSEPSI**

### **I. GUGATAN PHK A QUO ADALAH GUGATAN YANG ERROR IN PERSONA DAN OBSCUUR LIBEL KARENA PARA PENGGUGAT MELAKUKAN KEKELIRUAN YANG FATAL DAN SERIUS DALAM MENGIDENTIFIKASIKAN IDENTITAS TERGUGAT**

1. Bahwa salah satu syarat substansial suatu surat gugatan adalah harus mencantumkan identitas dari para pihak (Penggugat dan Tergugat sebagaimana disebutkan dalam Pasal 8 ayat (3)

Hal.5 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### Disclaimer

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



*Reglement op de Burgelijke Rechtsvordering (RV)*. Hal ini juga dipertegas dalam doktrin hukum Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H. dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata Indonesia", Edisi ke-4, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1993, halaman 39 yang menyebutkan:

*"persyaratan mengenai **isi gugatan** kita jumpai dalam Pasal 8 no. 3 RV yang **mengharuskan** gugatan pada pokoknya **memuat: 1. Identitas dari pada para pihak**. Yang dimaksud dengan **identitas** ialah ciri-ciri dari pada Penggugat dan Tergugat, yaitu nama serta **tempat tinggal** ..."*

2. Bahwa pada halaman 1 Gugatan PHK a quo, PARA PENGGUGAT telah menyebutkan dan mencantumkan **identitas** TERGUGAT sebagai berikut:

*"Dengan ini mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap PT. Lingkar Indah Plantation yang berkedudukan di Jalan Ahmad Yani II Nomor 8, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, Kantor HPI Agro Grup. Selanjutnya disebut **Tergugat**";*

3. Bahwa **FAKTA HUKUMNYA** menunjukkan TERGUGAT adalah sebuah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan hukum negara Republik Indonesia dengan **tempat kedudukan hukum di Kabupaten Kudus** sebagaimana tertuang dalam Akta Pendirian nomor 18 tanggal 25 Februari 2008, dibuat oleh Doktorandus Ika Slamet Riyono, Sarjana Hukum, Notaris di Kudus, yang telah mendapat pengesahan badan hukum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-12350.AH.01.01.Tahun 2009, tanggal 12 Maret 2008 dan tidak ada penggantian tempat kedudukan Tergugat setelahnya.
4. Bahwa PARA PENGGUGAT telah melakukan suatu kekeliruan penyebutan identitas tempat kedudukan hukum TERGUGAT di dalam Gugatan PHK a quo yang **merupakan KEKELIRUAN YANG FATAL DAN SERIUS** karena menyangkut identitas suatu subyek hukum sehingga

Hal.6 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai orang atau pihak yang digugat, dan hal ini jelas memiliki konsekuensi hukum yaitu **TIDAK TERPENUHINYA SYARAT FORMIL** di dalam suatu gugatan karena adanya *error in persona*, sehingga Gugatan PHK *a quo* jelas mengandung cacat formil.

Hal ini sebagaimana ditegaskan pula oleh M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul “Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan”, Penerbit Sinar Grafika, halaman 55, yang menerangkan adanya **implikasi hukum yang serius mengenai kekeliruan penyebutan identitas ini** sebagai berikut:

*“Identitas lain yang mutlak dicantumkan adalah **mengenai alamat atau tempat tinggal tergugat** atau para pihak.”*

*“Terdapat beberapa sumber dokumen atau akta yang dapat dijadikan sumber alamat yang legal:*

- a. Bagi perorangan (physical persona) dapat diambil dari KTP, Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), dan Kartu Rumah Tangga (KK).*
- b. Bagi perseroan (legal entity), dapat diambil dari NPWP, Anggaran Dasar, Izin Usaha atau dari Papan Nama.*

**Alamat yang diambil dari dokumen atau akta, sah menurut hukum. Oleh karena itu pencantuman alamat yang didasarkan dari sumber alamat itu, tidak dapat diajukan bantahan.**

Selanjutnya dalam Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Perseroan Terbatas nomor 40 tahun 2007 (“UUPT”) jo pasal 1 ayat 2 dan pasal 3 ayat 1 dan 2 PP Nomor 43 tahun 2011 tentang Tata Cara Pengajuan dan Pemakaian nama Perseroan Terbatas (“PP 43/2011”), juga mengatur bahwa **tempat kedudukan yang sah suatu perseroan terbatas dapat dilihat pada Anggaran Dasarnya**, yang berbunyi sebagai berikut:

*Pasal 5 ayat 1 UUPT:*

Hal.7 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



“Perseroan mempunyai nama **dan tempat kedudukan** dalam wilayah negara Republik Indonesia yang **ditentukan dalam anggaran Dasar**”

**kekeliruan penulisan atau penyebutan Identitas Tergugat (in casu Tempat Kedudukan Tergugat) melanggar syarat formil yang mengakibatkan surat gugatan cacat formil. Dalam hal seperti ini, timbul ketidakpastian mengenai orang atau pihak yang berperkara, sehingga cukup dasar alasan untuk menyatakan gugatan error in persona atau obscur libel, dalam arti orang yang digugat kabur atau tidak jelas. Oleh karena itu, gugatan dinyatakan tidak dapat diterima.”;**

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka gugatan **PHK a quo** yang diajukan **PARA PENGGUGAT** jelas **memiliki cacat formil berupa kekeliruan yang fatal dan serius atas identitas tempat kedudukan TERGUGAT (error in persona)**, sehingga menjadikan **Gugatan PHK a quo** menjadi cacat formil, dan oleh karena itu Majelis Hakim yang terhormat dalam perkara ini memiliki landasan hukum yang kuat untuk menyatakan **Gugatan PHK a quo** sebagai gugatan yang tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

## II. GUGATAN PHK A QUO PREMATUR KARENA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT INI BELUM PERNAH DILAKUKAN UPAYA PERUNDINGAN BIPARTIT

1. Bahwa berdasarkan UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 telah ditentukan tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk di dalamnya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu **WAJIB diselesaikan mengikuti urutan/tahapan upaya penyelesaian** yang dimulai dari berikut ini:
  - (i) **Perundingan Bipartit atau penyelesaian melalui bipartit**, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU

Hal.8 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyelesaian PHI No. 2/2004, yang berbunyi sebagai berikut:

*"Perselisihan hubungan industrial **wajib** diupayakan **penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit** secara musyawarah untuk mencapai mufakat"*

Ketentuan tersebut pun **dipertegas kembali** dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi nomor: Per.31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit ("**Permenaker No. 31/2008**"), yang berbunyi sebagai berikut:

*"**Setiap** terjadi perselisihan hubungan industrial **wajib** dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan **secara bipartit SEBELUM diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.**"*

Adapun pada Pasal 1 ayat (10) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 memberikan definisi mengenai perundingan bipartit sebagai berikut:

*"**Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.**"*

Lebih lanjut, Pasal 3 ayat (3) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 menentukan sebagai berikut:

*"Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) **salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.**"*;

Lebih lanjut lagi, Pasal 6 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 menentukan sebagai berikut:

Hal.9 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



*"Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak."*;

- (ii) Tahap selanjutnya adalah Perundingan Tripartit ke Dinas Tenaga Kerja (termasuk Mediasi Hubungan Industrial), yang **hanya dapat dilakukan APABILA PERUNDINGAN BIPARTIT GAGAL**. Hal tersebut diatur dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang berbunyi sebagai berikut:

*"1. Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana di maksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.*

*2. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;"*;

- (iii) Kemudian, **dalam hal Perundingan Tripartit** di Dinas Tenaga Kerja tersebut **tidak menemukan kata sepakat**, maka Dinas Tenaga Kerja tersebut akan mengeluarkan Anjuran. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang berbunyi sebagai berikut:

*"Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka: a. Mediator **mengeluarkan anjuran tertulis; ...**"*;

- (iv) Selanjutnya, **apabila** salah satu pihak dan atau para pihak **menolak Anjuran** tersebut, maka salah satu pihak dan

Hal.10 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



atau para pihak dapat melanjutkan perselisihan ke **Peradilan Hubungan Industrial**. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 juncto Pasal 14 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 yang berbunyi sebagai berikut:

- Pasal 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

*"Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau **mediasi tidak mencapai kesepakatan**, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke **Pengadilan Hubungan Industrial**."*

- Pasal 14 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

*"Dalam hal **anjaran tertulis** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a **ditolak** oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak **dapat melanjutkan** penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri setempat";*

2. Bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 sebagaimana tersebut di atas, maka jelas bahwa:

**upaya penyelesaian secara bipartit (Perundingan Bipartit) bersifat MANDATORI atau WAJIB telah dilakukan/dilaksanakan sebelum lanjut dilakukannya upaya penyelesaian ke tahap selanjutnya oleh para pihak**, yaitu upaya penyelesaian ke tahap/proses melalui Mediasi (Perundingan Tripartit), terlebih lagi ke tahap/proses pengajuan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, **setiap Perundingan Bipartit yang dilakukan pun HARUS/WAJIB dibuat risalahnya yang ditandatangani oleh para pihak**;

3. Bahwa **FAKTA HUKUMNYA menunjukkan** upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, in casu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT ini, **BELUM PERNAH DILAKUKAN upaya**

Hal.11 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



penyelesaian secara bipartit (Perundingan Bipartit) oleh/antara PENGUGAT dengan TERGUGAT.

4. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas terbukti bahwa Gugatan *Pembayaran Pesangon a quo* yang diajukan oleh PENGUGAT adalah **premature** atau terlalu dini diajukan karena belum pernah dilakukan upaya bipartit (Perundingan Bipartit) sebelumnya oleh/antara PENGUGAT dengan TERGUGAT. Oleh karena itu sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang terhormat menyatakan Gugatan Pembayaran Pesangon *a quo* ditolak atau setidaknya menyatakan Gugatan Pembayaran Pesangon *a quo* tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

#### IV. GUGATAN PENGUGAT TIDAK JELAS DAN KABUR (*EXCEPTIO OBSCUR LIBEL*)

1. **Identitas Tempat Kedudukan TERGUGAT Salah dan Keliru (*Error in Persona*) Sehingga Pihak TERGUGAT Dalam Gugatan Pembayaran Pesangon *a quo* Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*)**
2. **Penggugat tidak jelas Identitasnya**

Bahwa Penggugat dalam posita gugatannya tidak lengkap identitasnya dimana tidak menyebutkan secara jelas :

- Pekerja/buruh statusnya kekaryawaan apakah sebagai karyawan kontrak atau karyawan tetap
- Jenis pekerjaan yang dilakukan Penggugat

3. **Gugatan PHK *a quo* tidak lengkap dan tidak jelas**

Penggugat tidak menguraikan atau tidak mencantumkan dalam posita surat PHK terhadap Penggugat dan siapa yang mengeluarkan surat PHK tersebut sehingga dengan demikian tidak memenuhi syarat suatu gugatan yang jelas dengan tanpa menyebutkan Surat PHK yang dilakukan Tergugat sehingga merugikan Penggugat dimana dasar gugatan ini dilakukan Penggugat adalah atas surat PHK tersebut Penggugat di PHK dan tidak diberikan uang penggantian hak dan uang pisah dan kemudian menuntut uang tersebut.

Hal.12 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka gugatan Penggugat kabur karena tidak lengkap menguraikan secara lengkap perbuatan Tergugat sehingga terjadi gugatan Penggugat dan oleh karena itu sudah sepatutnya Gugatan PHK a quo ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.

#### 4. Posita Gugatan bertentangan dengan Petitum Gugatan

Pada Posita gugatan angka 5 sampai dengan 9 menyatakan Tergugat melakukan Tindakan PHK sepihak sehingga Penggugat meminta hak akibat PHK tersebut.

**Disini artinya PARA Penggugat menyatakan adanya PHK terhadap Penggugat yang dilakukan Tergugat sehingga meminta hak-haknya dibayarkan akan tetapi dalam petitum ke-2 menyatakan perbuatan PHK yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan hukum sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM artinya Penggugat menyatakan tidak sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat sehingga apabila tidak sah PHK terhadap Penggugat maka tidak ada PHK terhadap PENGGUGAT yang menjadi alasan/dasar PARA penggugat meminta atau menuntut pesangonnya atau hak-haknya akibat PHK.**

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka terdapat pertentangan atau tidak sinkronisasi antara Posita Gugatan Penggugat dengan Petitum Gugatan Penggugat sehingga secara hukum Gugatan Penggugat Kabur atau Obsuur Libels

5. Bahwa dengan demikian, maka Gugatan Pembayaran Pesangon a quo tidak jelas dan tidak tertentu (*een duidelijke en bepaalde conclusie*) sebagaimana dalam menyusun Gugatan yang baik dan sempurna sehingga menyebabkan Gugatan PHK a quo menjadi tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*), dan oleh karenanya TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan PENGGUGAT, atau setidaknya menyatakan gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

DENGAN DEMIKIAN, berdasarkan eksepsi-eksepsi tersebut di atas, yaitu:

Hal.13 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- I. Eksepsi *Error in Persona*;
- II. Eksepsi Gugatan Prematur;
- III. Eksepsi Gugatan Tidak Jelas, Tidak Cermat Dan Tidak Lengkap (*Exceptio Obscur Libel*);

maka TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat dalam perkara *a quo* untuk menerima dan mengabulkan Eksepsi-Eksepsi yang diajukan oleh TERGUGAT, dan sekaligus menolak gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT baik untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan PHK *a quo* yang diajukan oleh PENGGUGAT tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

## DALAM POKOK PERKARA

Bahwa hal-hal yang telah diuraikan dalam bagian Dalam Eksepsi tersebut di atas, TERGGUGAT mohon agar dianggap sebagai bagian yang integral dan tidak terpisahkan dengan bagian Dalam Pokok Perkara ini.

## A . GUGATAN PENGGUGAT TANPA DASAR DAN ALASAN HUKUM YANG KUAT

Bahwa salah satu syarat substansial suatu surat Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, yaitu : Wajib melampirkan Risalah Mediasi yang dibuat oleh Mediator.

Bahwa **FAKTA HUKUMNYA menunjukkan** gugatan PHK yang diajukan oleh Penggugat berdasarkan Risalah Rapat di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak tertanggal 16 september 2021 yang dipimpin oleh Kabid Naker dan **bukan oleh Kepala Dinas Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak yang sudah memiliki kewenangan secara hukum sebagai Mediator karena sudah memenuhi syarat-syarat dan sudah diangkat sumpah sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri, oleh karena hal tersebut maka Risalah Rapat tertanggal 16 september 2020 (“Risalah Rapat”) haruslah dikatakan sebagai Risalah Rapat biasa yang tidak memiliki kekuatan hukum** berbeda halnya apabila ternyata sesuai faktanya Risalah Mediasi Tripartit tersebut dipimpin langsung oleh Kepala Dinas Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak yang

Hal.14 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

### Disclaimer

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



sudah memiliki kewenangan secara hukum sebagai Mediator karena sudah memenuhi syarat-syarat dan sudah diangkat sumpah sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri.

Dasar Tergugat menyatakan hal tersebut adalah sesuai dengan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang nomor 02 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jo pasal 83 ayat 1 dan 2, Jo pasal 2, Pasal 3, Pasal 4 Permenaker No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, yang berbunyi :

Pasal 1 ayat 11 dan 12 UU 02/2004:

11. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
12. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai **mediator yang ditetapkan oleh Menteri** untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan."

Pasal 83 (1) dan (2) UU 02/2004:

- (1) *Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.*
- (2) *Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.*

Hal.15 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Pasal 2 Permenaker Nomor 17/2014:

(1) Untuk menjadi Mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. pegawai negeri sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- d. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- e. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
- h. memiliki sertifikat kompetensi; dan**
- i. memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri.**

(2) Untuk memperoleh surat keputusan pengangkatan sebagaimana dimaksud

pada ayat (1) huruf i, harus memenuhi syarat:

**a. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Mediator yang dibuktikan dengan sertifikat dari Kementerian; dan**

b. telah melaksanakan tugas di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun atau ikut mendampingi dalam pembinaan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial paling sedikit 10 (sepuluh) kasus.

(3) Persyaratan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h dilaksanakan setelah pemberlakuan Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Ketenagakerjaan Sub Sektor Hubungan Industrial ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 3 ayat (1) Permenaker Nomor 17/2014:

**(1) Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diangkat oleh Menteri.”**

Pasal 4 Permenaker Nomor 17/2014:



- (1) Pengangkatan Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) berlaku selama yang bersangkutan bertugas di bidang hubungan industrial pada Direktorat Jenderal atau Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota.
- (2) Dalam hal Mediator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pindah tugas ke bidang lain, maka yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas dan wewenang sebagai Mediator dan surat keputusan pengangkatan dari Menteri tidak berlaku.
- (3) Dalam hal Mediator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kembali bertugas di bidang hubungan industrial, maka yang bersangkutan dapat menjalankan tugas dan wewenang sebagai Mediator setelah mendapat pengangkatan kembali dari Menteri.
- (4) Pengangkatan kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Pasal 3.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka secara hukum sudah sepatutnya Gugatan PHK *a quo* ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

**B. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT KEPADA PENGGUGAT ADALAH SAH, KARENA DILAKUKAN DALAM RANGKA MENEGAKAN PERATURAN PERUSAHAAN SECARA NON DISKRIMINATIF DAN MELINDUNGI KESELAMATAN DAN KETENANGAN KERJA PARA PEKERJA TERGUGAT LAINNYA**

1. Bahwa **dalam Posita** Gugatan Pembayaran Pesangon *a quo*, Para PENGGUGAT pada point 5 telah mengakui Penggugat melakukan penganiyaan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan dan sudah diputus terbukti bersalah oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Landak berdasarkan Putusan Pengadilan negeri Nagabang nomor 60/Pid.B/2020/PN Nba tanggal 3 Juni 2020 dan putusan tersebut sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Hal.17 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



2. Bahwa alasan hukum pemutusan hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT adalah karena **Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan kategori serius/berat** sebagaimana diatur dalam **Pasal 57 Peraturan Perusahaan TERGUGAT** yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: 463/PHIJSK-PK/PP/IV/2019 tertanggal 1 April 2019 ("**PP PAS 2019**").
3. Bahwa **pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT adalah sah dan sesuai dengan hukum**, yaitu dalam rangka:
  - (i). **menegakkan syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan dalam Peraturan Perusahaan PT. Lingkarindah Plantation tahun 2019**, peraturan perusahaan mana wajib dipatuhi baik oleh pengusaha (*in casu* TERGUGAT) maupun segenap pekerja TERGUGAT tanpa ada pengecualian, termasuk PENGGUGAT.

Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (20), Pasal 103 dan Pasal 111 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("**UUK No. 13/2003**") yang berbunyi sebagai berikut:

- Pasal 1 ayat (20) UUK No. 13/2003:

*"Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat **syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.**"*

- Pasal 103 UUK No. 13/2003:

*"Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:*

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. **peraturan perusahaan;**
- f. **perjanjian kerja bersama;**

Hal.18 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;  
dan

h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan  
industrial.

- Pasal 111 ayat (1) UUK No. 13/2003

**“Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya**

**memuat:**

a. hak dan kewajiban pengusaha;

b. **hak dan kewajiban pekerja/buruh;**

c. **syarat kerja;**

d. **tata tertib perusahaan; dan**

e. **jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.”;**

- (ii). **menegakkan asas non diskriminasi** dengan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan/pekerja di perusahaan TERGUGAT. Tindakan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT jelas menunjukkan bahwa TERGUGAT menegakan PP PAS 2019 secara non diskriminatif kepada seluruh pekerja dari TERGUGAT, termasuk **Penggugat**, sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 6 UUK No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

**Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”**

- (iii). melindungi keselamatan dan ketenangan kerja bagi seluruh tenaga kerja TERGUGAT, sebagaimana diamahkan dalam Pasal 86 UUK No. 13/2003, yang berbunyi sebagai berikut:

(1) **Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:**

a. **keselamatan dan kesehatan kerja;**

b. **moral dan kesusilaan; dan**

c. **perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.**

(2) **Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang**



*optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.*

(3) *Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”;*

4. Bahwa selanjutnya PHK yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan Surat Keputusan nomor INT-LIP-075-2020 tanggal 23 April 2020 adalah sah, hal ini sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 3 tahun 2015 bagian B (Rumusan Hukum Kamar Perdata) huruf 2 (e), maka Pemutusan hubungan Kerja karena kesalahan berat dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Dibawah ini adalah kutipan bagian B (Rumusan Hukum Kamar Perdata) huruf 2 (e) Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 3 tahun 2015:

*“Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex. Pasal 158 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK nomor 012/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap (BHT)”*

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas jelas terbukti bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada Penggugat adalah sah dan karenanya TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak seluruh dalili-dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya kepada Tergugat **dan menyatakan sah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT.**

**C. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK BERDASAR HUKUM KARENA BELUM DILAKUKANNYA PERUNDINGAN BIPARTIT**

1. Bahwa mencermati dalil-dalil Penggugat Gugatan a quo maka terlihat sangat jelas bahwa Penggugat **TIDAK DAPAT MEMBUKTIKAN dan MENYEBUTKAN adanya atau telah dilakukannya terlebih dahulu Perundingan Bipartit** sebagai

Hal.20 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*in casu* Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT), yang mana menurut ketentuan dalam UU Perselisihan PHI No. 2/2004 hal ini **WAJIB/HARUS/MANDATORI dilakukan terlebih dahulu oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT sebelum menempuh upaya penyelesaian selanjutnya**, yaitu penyelesaian dengan mediasi secara tripartite di Dinas Tenaga Kerja setempat dan bahkan mengajukan Gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak;

Bahwa berdasarkan **UU Penyelesaian PHI No. 2/2004 telah ditentukan tata cara penyelesaian** Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk di dalamnya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu **WAJIB diselesaikan mengikuti urutan/tahapan upaya penyelesaian** sebagai berikut:

- (i) **Penyelesaian Secara Bipartit (Perundingan Bipartit)** antara pekerja/buruh (*in casu* PENGGUGAT) dengan pengusaha (*in casu* TERGUGAT) yang dibuktikan dengan adanya Risalah Perundingan Bipartit yang ditandatangani oleh para pihak tersebut;
- (ii) **Penyelesaian Secara Tripartit (Perundingan Tripartit)** ke Dinas Tenaga Kerja terkait untuk meminta perantaraan atau mediasi yang **hanya dapat dilakukan apabila Perundingan Bipartit gagal**, yang mana Dinas Tenaga Kerja terkait akan mengeluarkan Anjuran apabila tidak terdapat kata sepakat dari para pihak dalam Perundingan Tripartit;
- (iii) **Penyelesaian melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial** yang hanya **dapat dilakukan/ditempuh apabila para pihak menolak/tidak menerima Anjuran** yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja terkait sebagai mediator yang memenuhi syarat sebagaimana telah diuraikan diatas;

Untuk jelasnya TERGUGAT kutip kembali ketentuan-ketentuan hukum tersebut sebagai berikut:

Pasal 3 ayat (1) dan (3) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:



- “1. *Perselisihan hubungan industrial **wajib** diupayakan penyelesaiannya **terlebih dahulu melalui perundingan bipartit** secara musyawarah untuk mencapai mufakat.*
2. ...
3. *Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) **salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.**”;*

Juncto Pasal 2 Permenaker No. 31/2008:

*“Setiap terjadi perselisihan hubungan industrial **wajib** dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan **secara bipartit SEBELUM diselesaikan melalui mediasi** atau konsiliasi maupun arbitrase.”*

- Pasal 6 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

*“Setiap **perundingan** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 **harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.**”*

- Pasal 4 ayat (1) dan (2) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

- “1. ***Dalam hal perundingan bipartit gagal** sebagaimana di maksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya **kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.***
2. ***Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling***

Hal.22 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;"*

Pasal 5 UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

*"Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau **mediasi tidak mencapai kesepakatan**, maka salah satu pihak **dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.**"*

- Pasal 14 ayat (1) UU Penyelesaian PHI No. 2/2004:

*"Dalam hal **anjuran tertulis** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a **ditolak** oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak **dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial** pada Pengadilan Negeri setempat"*

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terlihat jelas bahwa upaya penyelesaian secara bipartit antara Penggugat dan Tergugat hukumnya adalah wajib dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukannya upaya penyelesaian selanjutnya melalui mediasi tripartit sampai dengan proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial dan bahwa dari setiap fase proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dimulai sejak dari penyelesaian secara mediasi bipartite, mediasi tripartit sampai dengan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah wajib hukumnya melampirkan risalah mediasinya, hal demikian adalah menjadi kehendak hukum sebagaimana disebutkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.

Bahwa apabila kehendak hukum tersebut tidak dilaksanakan oleh Penggugat atau pihak lain yang terkait maka sesuai ketentuan yang mengaturnya sebagaimana telah dijelaskan dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI bahwa Hakim harus mengembalikan Gugatan Penggugat untuk dilengkapi kembali seluruh syarat formilnya (**Vide Pasal 83 ayat 1 dan 2 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI**) oleh Penggugat.

D. **TUNTUTAN HAK ATAS PEMUTUSAN YANG DIMOHONKAN PENGGUGAT TIDAK BERALASAN DAN BERDASARKAN HUKUM KARENA**

Hal.23 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



1. Bahwa tuntutan Penggugat untuk mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah serta upah proses adalah tidak berdasarkan hukum dan sangat mengada-ada, karena:

a. Penggugat di putuskan hubungan kerjanya sejak 23 April 2020 berdasarkan Surat Keputusan nomor INT-LIP-075-2020 tanggal 23 April 2020, dan bukan sejak Maret 2020 sebagaimana didalilkan oleh Penggugat pada angka 1 halaman 1 Gugatan PHK *a quo*.

b. Bahwa UUK No. 13/2003 mengatur berbagai dasar/alasan pemutusan hubungan kerja beserta akibat hukumnya masing-masing yang berbeda satu dengan lainnya.

Bahwa dalam posita pada halaman 2 angka 9 Gugatan PHK *a quo* mengenai juga petitum angka 2 Gugatan PHK *a quo*, PENGGUGAT mendalilkan dan menuntut TERGUGAT harus memberikan uang penggantian hak dan uang pisah terhadap PENGGUGAT berdasarkan ketentuan Pasal 158 UUK No. 13/2003, dimana ketentuan tersebut telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku berdasarkan *Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 012/PUU-1/2003, tanggal 28 Oktober 2004*, dan oleh karenanya sudah tidak boleh dijadikan dasar tuntutan hak sejak *28 Oktober 2004*.

c. Bahwa Penggugat tidak pernah datang dan masuk Kerja bahkan sebelum terbitnya Surat Keputusan PHK nomor INT-LIP-075-2020 tanggal 23 April 2020, yaitu segera setelah Penggugat melakukan tindakan pidana penganiayaan sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan PHK tersebut. Dan oleh karenanya sesuai dengan ketentuan Pasal 93 UUK No. 13/2003, maka berlaku ketentuan "*no work no pay*". Adapun Pasal Pasal 93 UUK No. 13/2003 berbunyi sebagai berikut:

**"Pasal 93**

*(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan."*

2. Bahwa dengan demikian TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh tuntutan uang penggantian hak, uang pisah dan upah proses yang diajukan oleh PENGGUGAT sebagaimana tersebut dalam Gugatan PHK *a quo*, karena **tuntutan PENGGUGAT tersebut sangat tidak**



berdasarkan hukum, bersifat mengada-ada, semena-mena serta tidak didukung oleh alat-alat bukti yang sah menurut hukum serta dilandasi oleh itikad buruk dan motif untuk mencari keuntungan finansial secara tidak etis;

3. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas terbukti dan tidak terbantahkan lagi bahwa tuntutan pembayaran perselisihan PHK yang dimohonkan oleh PENGGUGAT ini sangat tidak berdasarkan hukum sama sekali, oleh karena itu sudah sepatutnya dan selayaknya apabila Majelis Hakim yang terhormat menolak tuntutan pesangon dan upah Proses serta seluruh Gugatan PHK a quo yang diajukan oleh PENGGUGAT;

BERDASARKAN DALIL-DALIL yang telah diuraikan di atas, maka TERGUGAT mohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak yang memeriksa dan memutus perkara a quo untuk memberikan putusan sebagai berikut:

#### Dalam Eksepsi

1. Menerima Eksepsi Tergugat Untuk Seluruhnya
2. Menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima

#### Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT;
3. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT
4. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul.

Atau apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban dari Tergugat tersebut, kemudian Penggugat mengajukan Repliknya secara tertulis tertanggal 5 Oktober 2021 dan dilanjutkan dengan pengajuan Duplik oleh Tergugat secara tertulis tertanggal 2 November 2021 yang selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Hal.25 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti surat (P-1) sampai dengan bukti (P-3) sebagai berikut:

1. Fotocopy Surat Keterangan Pekerjaan, diberi tanda bukti (P-1);
2. Fotocopy Risalah Rapat, diberi tanda bukti (P-2);
3. Fotocopy Surat Keterangan Penghasilan, diberi tanda bukti (P-3);

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti surat (T-1) sampai dengan (T-10) sebagai berikut:

1. Fotocopy Akte Pendirian PT. Lingkar Indah Plantation Berkedudukan di Kudus Nomor 18, tertanggal 25 Februari 2008, diberi tanda (T-1);
2. Foto Pertemuan Rapat tanggal 9 September 2020 dipimpin Stefanus Richard Marcus, Kabid HI, diberi tanda (T-2);
3. Fotocopy Riwayat Jabatan Drs. Benipiator, MM Kepala DPMPSTPK Kabupaten Landak, diberi tanda (T-3);
4. Fotocopy Pemberitaan Media Online Hari Rabu Tanggal 9 September 2020 Tribun Pontianak, diberi tanda (T-4);
5. Fotocopy tanggapan risalah rapat EXT-LIP-102-2020 tanggal 19 September 2020, diberi tanda (T-5);
6. Fotocopy Surat PHK Nomor INT-LIP-075-2020 tanggal 23 April 2020, diberi tanda (T-6);
7. Fotocopy Laporan Kasus Kecelakaan Kerja, diberi tanda (T-7);
8. Fotocopy surat detil penahanan atas nama Culut, diberi tanda (T-8);
9. Fotocopy bukti pembayaran bantuan berdasarkan Pasal 160 UU TK, diberi tanda (T-9);
10. Fotocopy surat detil penahanan atas nama Culut alias anak Ajan, diberi tanda (T-10);

Menimbang, bahwa Penggugat untuk mempertahankan dalil gugatannya dalam persidangan menyatakan tidak mengajukan saksi, dan Tergugat dalam persidangan menyatakan mengajukan saksi, yaitu bernama MAGDALENA PRASETYARINI, SH. yang telah memberikan keterangan dalam persidangan dibawah sumpah menurut agamanya dan menerangkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

Saksi **Magdalena Prasetyarini, SH.** :

Hal.26 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### Disclaimer

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



- Saksi menerangkan bahwa mengenal Pak Stefanus Richard Kabid HI, bukan sebagai Mediator;
- Saksi menerangkan bahwa Drs. Benipiator, MM pernah menjabat sebagai Mediator di tahun 2005, kemudian bertugas di dinas lain dan pada tahun 2019 kembali menjabat sebagai Kadisnaker, dan sampai sekarang belum mengajukan untuk diangkat Kembali menjadi Mediator;
- Saksi menerangkan bahwa alur ketentuan Mediator menurut Permenaker nomor 17/2014 tentang Mediator. Bahwa Mediator Khusus harus diangkat Kembali oleh Menteri Tenaga Kerja sebagai Mediator;
- Saksi menerangkan bahwa Stefanus Richard Kabid HI dan Drs. Benipiator, MM Kadisnaker Landak keduanya bukan sebagai Mediator;
- Saksi menerangkan bahwa Risalah Rapat tidak sah karena bukan produk hukum dari Mediator yang legitimasi. Hasil pertemuan rapat tersebut adalah pertemuan klarifikasi;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan alat bukti lagi, selanjutnya Penggugat dan Tergugat menyerahkan kesimpulannya pada tanggal 22 November 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya di persidangan Penggugat menyatakan tetap pada dalil dan pembuktian, sedangkan Tergugat menyatakan tetap pada dalil bantahan dan pembuktiannya, serta mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang belum termuat dalam putusan ini akan menunjuk pada Berita Acara Persidangan serta haruslah dianggap telah termuat secara lengkap dalam putusan ini sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan tiga pokok eksepsi yang pada pokoknya tentang:

1. Eksepsi *Error in Persona*;
2. Eksepsi Gugatan Prematur;

Hal.27 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

### 3. Eksepsi Gugatan Tidak Jelas, Tidak Cermat Dan Tidak Lengkap (*Exceptio Obscur Libel*);

Menimbang, bahwa pada eksepsi yang pertama Tergugat menyatakan bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan berbentuk PT (Perseroan Terbatas) yang didirikan berdasarkan hukum negara Republik Indonesia dengan tempat kedudukan hukum di Kabupaten Kudus sebagaimana tertuang dalam Akta Pendirian No. 18 tanggal 25 Februari 2008, yang dibuat oleh Doktorandus Ika Slamet Riyono, Sarjana Hukum yang telah mendapat pengesahan badan hukum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tanggal 12 Maret 2008;

Menimbang, bahwa dengan dalil diatas Tergugat menganggap Penggugat telah melakukan kekeliruan penyebutan identitas tempat kedudukan hukum Tergugat di dalam Gugatan PHK *a quo* yang merupakan kekeliruan yang fatal dan serius karena menyangkut identitas suatu subjek hukum sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai orang atau pihak yang digugat;

Menimbang, bahwa penyebutan alamat Tergugat yang dianggap berbeda dengan apa yang termaktub pada Akta Pendirian dengan yang disebut dalam gugatan yang dianggap Tergugat adalah *error in persona*. Majelis Hakim berpendapat hal tersebut tidak dapat ditafsirkan secara sempit, karena syarat pencantuman alamat atau tempat tinggal sebagai bagian dari identitas dalam surat gugatan sebagaimana Pasal 118 ayat (1) HIR/Pasal 143 ayat (3) Rbg, dapat dimaknai bahwa pencantuman identitas alamat tersebut adalah sebagai dasar untuk menyampaikan panggilan atau menyampaikan pemberitahuan;

Menimbang, bahwa selain itu jika mengutip pengertian gugatan *error in persona* dalam buku yang ditulis oleh M. Yahya Harahap yang berjudul *Hukum Acara Perdata tentang "gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan"* pada halaman 111 tentang *error ini persona*, yang menyatakan bahwa "...yang bertindak sebagai Penggugat harus orang yang benar-benar memiliki kedudukan dan kapasitas yang tepat menurut hukum, begitu juga pihak yang ditarik sebagai Tergugat, harus orang yang tepat yang memiliki kedudukan dan kapasitas, keliru dan salah bertindak sebagai Penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil, demikian juga sebaliknya. Apabila orang yang ditarik sebagai Tergugat keliru dan salah, mengakibatkan gugatan cacat formil";

Menimbang, bahwa ternyata dari persidangan yang berjalan hingga agenda putusan dalam perkara aquo ternyata Tergugat telah menghadiri persidangan dalam perkara aquo, dan bahkan berdasarkan bukti surat (T-2) Tergugat pernah

Hal.28 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghadiri pertemuan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak dengan pada tanggal 9 September 2020 sehubungan dengan perkara aquo;

Menimbang, bahwa kehadiran Tergugat di persidangan dalam perkara aquo juga tentu berdasarkan relaas panggilan yang telah disampaikan oleh Pengadilan kepada Tergugat untuk menghadiri persidangan sebagaimana isi dari relaas panggilan tersebut yang ditujukan pada Tergugat dengan alamat yang sama dengan identitas dalam gugatan, dengan demikian *legal standing* pencantuman identitas Tergugat dalam perkara *aquo* tidak menjadi suatu kekeliruan yang menyebabkan cacat formil, oleh karenanya eksepsi tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi kedua yang pada pokoknya membahas mengenai upaya bipartit yang belum pernah dilakukan sebagaimana yang dipersyaratkan pada pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga Tergugat menganggap gugatan tersebut prematur atau terlalu dini diajukan, oleh karenanya menurut Tergugat gugatan tersebut harus ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat oleh karena risalah bipartit bukan menjadi syarat utama untuk mengajukan penyelesaian hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial melainkan cukup melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagaimana Pasal 83 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa oleh karenanya jika Tergugat menyatakan bahwa belum ada bipartit atau risalah bipartit sebagai dasar untuk melangkah ke lembaga Tripartit (mediasi), maka Majelis Hakim tidak dapat mempertimbangkan hal tersebut karena sudah diluar kewenangan Pengadilan untuk memberikan penilaian terhadap prosedur administratif suatu lembaga pemerintah, dimana menurut Majelis instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat yang memiliki kewenangan dan kewajiban dalam memeriksa segala kelengkapan sebelum mengadakan pertemuan mediasi dan apabila belum lengkap maka instansi tersebut mengembalikan berkas untuk dilengkapi berdasarkan Pasal 4 ayat (2) UU NO. 2 Tahun 2004 tentang "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*", berdasarkan hal tersebut maka eksepsi terkait belum adanya pertemuan bipartit haruslah juga ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya apabila membaca replik Penggugat yang mempersoalkan *legal standing* Tergugat yang dianggap tidak berwenang untuk beracara di Pengadilan karena tidak dapat menunjukkan bukti bahwa kuasa

Hal.29 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat merupakan bagian dari Tergugat seperti identitas sebagai karyawan, sebagai advokat ataupun sebagai penerima kuasa insidentil;

Menimbang, bahwa apabila meneliti berkas kelengkapan yang dilampirkan oleh Tergugat dalam perkara *aquo* ternyata ada surat tugas tertanggal 18 Agustus 2021 dimana dalam surat penugasan tersebut Joko Lelono sebagai Direktur dari perusahaan yang Tergugat memberikan kuasa kepada Airon Paulo Samosir, dkk untuk mewakili perusahaan dalam persidangan perkara *aquo*. Sehingga dari fakta tersebut ternyata kuasa Tergugat berhak untuk mewakili perusahaan Tergugat dalam perkara *aquo*;

Menimbang, bahwa hal tersebut juga sejalan dengan *Buku II Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus*, pada halaman 53 bagian "Kuasa/Wakil" yaitu menyebutkan bahwa yang dapat bertindak sebagai kuasa/wakil dari penggugat/tergugat atau pemohon di pengadilan, salah satunya adalah "*Direksi/Pengurus atau karyawan yang ditunjuk suatu badan hukum*";

Menimbang, bahwa terhadap seluruh eksepsi yang telah dipertimbangkan sebagaimana uraian diatas, maka layak secara hukum apabila menyatakan seluruh eksepsi Tergugat dinyatakan tidak dapat diterima;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana telah diuraikan di atas;

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

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat telah di PHK secara sepihak dengan alasan karena dianggap telah melakukan pelanggaran hukum berupa penganiayaan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan, dan kemudian Penggugat diputus hubungan kerjanya atau di PHK tanpa menunggu putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap dan tidak diberikan kompensasi apapun terkait PHK tersebut, sehingga Penggugat menuntut uang kompensasi sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya pada bagian pokok perkara menyampaikan bantahan dan keberatan yaitu pada pokoknya tentang :

Hal.30 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Gugatan Penggugat tanpa dasar dan alasan hukum yang kuat.
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sah karena dilakukan dalam rangka menegakkan peraturan perusahaan secara non diskriminatif dan melindungi keselamatan dan ketenangan kerja para pekerja Tergugat lainnya.
3. Gugatan Penggugat tidak berdasar hukum karena belum dilakukannya perundingan bipartit;
4. Tuntutan hak atas pemutusan yang dimohonkan Penggugat sama sekali tidak berdasarkan hukum.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya Penggugat mengajukan alat bukti surat diberi tanda (P-1) hingga (bukti P-3) dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya yang telah dibubuhi meterai secukupnya;

Menimbang, bahwa untuk mendukung dalil-dalil bantahannya Tergugat juga telah mengajukan surat tertanda (T-1) hingga bukti surat tertanda (T-10) dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat tidak mengajukan saksi dan Tergugat mengajukan saksi yang bernama *Magdalena Patresyarini, SH.* untuk menguatkan dalil-dalil sanggahan atau bantahannya;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab pihak yang berperkara maka dapat diketahui beberapa fakta atau setidaknya-tidaknya tidak dibantah oleh yaitu :

1. Penggugat adalah karyawan Tergugat dengan menerima upah setiap bulannya;
2. Penggugat telah dinyatakan bersalah atas perbuatan pidana berupa penganiayaan;
3. Bahwa persoalan ini telah dibawa ke Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan tenaga Kerja Kabupaten Landak, akan tetapi tidak menemui titik temu;

Hal.31 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mencermati secara seksama gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, maka yang masih menjadi masalah dan harus dibuktikan adalah apakah benar Penggugat yang telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki hak karena dianggap melakukan pelanggaran berat karena penganiayaan atau, apakah benar Tergugat tidak memiliki kewajiban apapun kepada Penggugat karena alasan PHK adalah akibat Penggugat melakukan pelanggaran berat;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangan terkait pokok permasalahan yang didalilkan oleh Penggugat sebagaimana dalam gugatannya, Majelis Hakim akan terlebih dahulu memberikan pertimbangan terkait hal keberatan Tergugat yang termaktub dalam pokok perkara jawaban yang diajukan oleh Tergugat yaitu pertama tentang gugatan Penggugat tanpa dasar dan alasan hukum yang kuat, dimana pada pokoknya Tergugat menyatakan bahwa salah satu syarat substansial suatu surat gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kerja/buruh bekerja, yaitu wajib melampirkan risalah mediasi yang dibuat oleh mediator;

Menimbang, bahwa Tergugat selanjutnya menyatakan oleh karena dalam perkara *aquo* yang dilampirkan adalah risalah rapat, maka Tergugat menyatakan bahwa risalah tersebut tidak memiliki kekuatan hukum dan berbeda halnya jika yang dilampirkan adalah risalah mediasi dan dipimpin oleh Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak yang sudah memiliki kewenangan hukum sebagai Mediator;

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat menanggapi dalil bantahan tersebut dengan menyatakan bahwa jawaban Tergugat tersebut terkesan mengada-ada dan Tergugat tidak mengerti/memahami mengenai syarat-syarat dari suatu gugatan dalam perselisihan hubungan industrial sebagaimana Pasal 83 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", dimana syarat dimaksud telah dilengkapi oleh Penggugat dan telah diterima oleh Pengadilan yang menangani perkara *aquo*;

Menimbang, bahwa mencermati persoalan tentang keabsahan risalah rapat yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak serta keabsahan Mediator sebagai pihak yang memimpin pertemuan antara Penggugat dengan Tergugat pada waktu yang lalu, haruslah dilihat secara komprehensif dari peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hal itu agar diketahui secara jelas dan terang, dimana hal tersebut dapat memiliki potensi gugatan mengandung cacat formil;

Hal.32 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terkait dengan surat Risalah Rapat yang dipermasalahkan oleh Tergugat sebagaimana bukti (T-4) yang dianggap tidak memiliki kekuatan hukum karena pertemuan tersebut bukanlah pertemuan untuk mediasi sebagaimana ditentukan oleh Permen No. 17 Tahun 2014 tentang "Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Cara Mediasi" tersebut, karena tidak dipimpin oleh Mediator atau Kepala Dinas Penanaman Modal sebagai mediator yang sah sehingga hasil pertemuan yang dibuat dalam risalah rapat tersebut menurut Tergugat tidak memiliki kekuatan hukum, hal mana dapat juga berimplikasi kepada formalitas gugatan Penggugat yang telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa terkait dengan pengaruh formalitas gugatan tersebut, maka untuk mengukurnya haruslah mengacu pada hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat";

Menimbang, bahwa dari bunyi pasal tersebut jelas menyatakan gugatan haruslah disertai risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, dimana dalam perkara aquo pertemuan diadakan di Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Landak, atau disebut juga pertemuan tripartit. Dan *output* dari pertemuan tersebut berdasarkan Pasal 13 ayat (2) dan ayat 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah mediator mengeluarkan anjuran atau risalah penyelesaian;

Menimbang, bahwa apabila memeriksa berkas kelengkapan Penggugat pada saat mendaftarkan gugatan Penggugat pada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak tertanggal 9 Agustus 2021, ditemukan adanya surat "Anjuran" yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak tertanggal 4 Desember 2020, dimana dalam anjuran tersebut jika dibaca, bahwa dalam pertemuan tersebut sebagai pihak dari pekerja yaitu Penggugat yang diwakili oleh Sdr. Nikolaus dan dari pihak perusahaan dihadiri oleh Tergugat sendiri;

Menimbang, bahwa dari fakta diatas dapat disimpulkan, Penggugat yang sudah melampirkan anjuran pada lampiran gugatan perkara aquo telah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) huruf (a) UU No. 2 Tahun 2004 "Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial", dan terhadap mediator sendiri ternyata berdasarkan anjuran

Hal.33 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut adalah sebagai pihak yang memimpin pertemuan tersebut yang dapat dibuktikan dengan adanya tanda tangan pada surat anjuran tersebut, sehingga menurut Majelis Hakim gugatan aquo yang didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak mengandung cacat formil, oleh karena itu keberatan Tergugat atas persoalan diatas haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa apabila membaca gugatan Penggugat yang pada pokoknya menuntut sejumlah hak karena telah di PHK sebelum adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap, dimana Penggugat mendasarkan tuntutan tersebut sesuai Pasal 160 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sementara Tergugat dalam jawabannya menolak hal tersebut dengan alasan bahwa PHK yang dilakukan karena Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan kategori serius/berat sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Peraturan Perusahaan Tergugat dan juga dalam rangka menegakkan peraturan secara non diskriminatif dan melindungi keselamatan kerja sebagaimana dalam jawaban Tergugat;

Menimbang, bahwa mencermati gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat diketahui bahwa awal persoalan dimana Penggugat diberhentikan atau di PHK oleh Tergugat karena Penggugat melakukan suatu perbuatan tindak pidana penganiayaan terhadap orang lain, dan karena perbuatannya Penggugat telah dinyatakan bersalah dan telah divonis sesuai kesalahannya, sebagaimana bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu (T-8) dan (T-10), hal mana atas kejadian tersebut tidak dibantah oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa pada saat munculnya kejadian penganiayaan tersebut pada bulan Maret 2020 sebagaimana bukti surat (T-7), Penggugat sebelumnya masih bekerja pada Tergugat sejak bulan Maret 2011, namun setelah satu bulan menjalani proses dugaan tindak pidana, Tergugat langsung melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat sebagaimana bukti (T-6) yaitu pada bulan April 2020, karena menurut Tergugat sejak munculnya kejadian tersebut Penggugat tidak lagi dapat melakukan pekerjaannya;

Menimbang, bahwa terhadap kompensasi yang berhak diterima oleh Penggugat sebagai tenaga kerja karena terkait tindak pidana, maka harus mengacu pada Pasal 160 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana pada pasal tersebut merujuk pada pasal 160 ayat (3) dan ayat (5), yaitu tentang tenaga kerja yang dapat di PHK setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan dan dapat PHK setelah dinyatakan bersalah walaupun belum sampai 6 (enam) bulan;

Hal.34 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat atas kesalahannya telah divonis oleh Pengadilan Negeri Ngabang dengan hukuman 5 (bulan) penjara, dan terkait putusan yang dijatuhkan tersebut dari bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat tidak menunjukkan adanya upaya hukum terhadap putusan pidana tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa putusan tersebut sudah berkekuatan hukum, maka berdasarkan Pasal 160 ayat (3) dan ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri No : Se-13/Men/Sj-Hk/I/2015 tentang "putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945" karena Penggugat telah mendapatkan putusan pengadilan pidana dan dinyatakan bersalah maka Penggugat hanya berhak atas uang penggantian hak sebagaimana pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan masa kerja selama 9 (sembilan) tahun dengan upah sebesar 2.609.900,- (dua juta enam ratus sembilan ribu sembilan ratus rupiah);

Menimbang, bahwa dengan perhitungan diatas maka Penggugat berhak menerima sebesar Rp. 6.342.097,- (enam juta tiga ratus empat puluh dua ribu sembilan puluh tujuh rupiah) dengan rincian :

- a. Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur

$$\begin{aligned} 12/25 \times \text{Upah Pokok} &= 0,48 \times \text{Rp. 2.609.900,-} \\ &= \text{Rp 1.252.752,-} \end{aligned}$$

- b. 15% dari Pesangon = RP. 5.089.305,-

$$\text{Total seluruhnya} = \text{Rp. 6.342.097}$$

Menimbang, bahwa terkait dengan tuntutan uang pisah pada petitum Penggugat yang mendasarkan pada ketentuan perusahaan sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah), akan tetapi pada bukti-bukti yang diajukan Penggugat tidak melampirkan peraturan perusahaan dimaksud Penggugat sebagaimana yang dipersyaratkan pada Pasal 4 huruf (d) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, demikian juga dengan tuntutan tentang kekurangan gaji bulan April dan Mei haruslah ditolak, karena secara nyata penyebab Penggugat tidak diberi gaji oleh Tergugat berdasarkan pertimbangan diatas karena Penggugat telah ditahan sejak bulan Maret 2020 hingga menjalani vonis pengadilan, dan tentunya tidak lagi dapat melakukan pekerjaan seperti sedia kala, sehingga sangat beralasan apabila upah yang biasa diterima oleh Penggugat tidak dapat diberikan

Hal.35 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lagi atau "no work no pay", oleh karenanya tuntutan uang pisah dan kekurangan gaji tersebut haruslah ditolak

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebagaimana petitum angka 3 gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat karena bentuk penghukuman terhadap Tergugat berupa pembayaran sejumlah uang maka sesuai pasal 611 RV jo pasal 1234 KUH-Pdt yang mengisyaratkan tuntutan uang paksa dapat ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil, maka terhadap tuntutan uang paksa (*dwangsom*) seperti itu sepatutnya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai peosita angka 12 yaitu menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum Kasasi atas putusan dalam perkara ini (*uit voerbaar bij voorraad*) karena gugatan Penggugat mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka terhadap hal tersebut majelis hakim berpendapat dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA No. 4 tahun 2001, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak melaksanakan putusan maka tuntutan Penggugat perihal putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum Kasasi maka majelis hakim menyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum tersebut di atas oleh karena gugatan Penggugat cukup beralasan dan telah didukung dengan bukti-bukti yang cukup serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara *a quo* nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000,- (*seratus lima puluh juta rupiah*), sesuai Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

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

Hal.36 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 6.342.097,- (*enam juta tiga ratus empat puluh dua ribu sembilan puluh tujuh rupiah*);
3. Membebaskan biaya perkara kepada negara sejumlah Rp. 610.000,- (*enam ratus sepuluh ribu rupiah*);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Kamis, tanggal 06 Desember 2021 oleh kami **H. AF. Joko Sutrisno, S.H., M.H.** sebagai Hakim Ketua Majelis, **Agus Susianto, S.H., M.H. dan Herianto Sinaga, S.H.** Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 13 Desember 2021, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh **Urai Julita, S.H.** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut serta dihadiri kuasa Para Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

**Agus Susianto, S.H.,M.H.**

**H. AF. Joko Sutrisno, S.H., M.H.**

**Herianto Sinaga, S.H.**

Hal.37 dari 37 hal. Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Panitera Pengganti,

Urai Julita, S.H.

**Perincian biaya :**

- |                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| 1. Panggilan sidang..... | Rp 600.000,-       |
| 2. Meterai.....          | <u>Rp 10.000,-</u> |
|                          | Rp. 610.000,-      |
- (enam ratus sepuluh ribu rupiah).