



Nomor 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada peradilan tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara;

TURGANDI, Pekerjaan Karyawan pada PT. ADMIRALINDO BINTANG TERANG, Bagian Security/Satpam, beralamat di Jl. Cimenteng RT.001/RW.011, Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara, Kota Cimahi, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya IWAN KARTIWA, SH. dan BUCE MULYADI WIJAYA, SH., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum IWAN KARTIWA & REKAN, beralamat di Jl. Joyodikromo/Hujung Kidul No. 287 RT.09/RW.07 Kelurahan Utama, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 21 November 2020, yang selanjutnya disebut **PENGGUGAT**;

M E L A W A N

PT. ADMIRALINDO BINTANG TERANG, berkedudukan di Jl. Industri IV No.11 Kota Cimahi, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya bernama TRIDJOKO KUNTJORO dan SANDRA SANTIKA, selaku karyawan dari PT. ADMIRALINDO BINTANG TERANG, beralamat di Jl. Industri IV No.11 Kota Cimahi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 13 Januari 2021, selanjutnya disebut **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara beserta surat – surat yang berhubungan dengan perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara dipersidangan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id **TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam surat Gugatannya tertanggal 23 November 2020 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA Khusus, pada tanggal 24 November 2020, dengan Register Nomor : 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang selengkapnya adalah sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat, telah menjalin hubungan kerja dengan Tergugat dimulai dari bulan **Maret Tahun 2000** secara terus-menerus sampai dengan waktu **dierorkan/blokir Absensi (Finger Print)**, yaitu pada **Tanggal 04 Agustus 2020**.

Bahwa adanya pemblokiran absen tersebut didasarkan kepada adanya perselisihan Hubungan kerja yang mengarah kepada keinginan Tergugat untuk memberhentikan hubungan kerja dengan Penggugat. Keinginan Tergugat untuk memberhentikan Penggugat dapat dilihat dari cara-cara Tergugat memberlakukan Penggugat dalam hal melakukan mutasi kepada Penggugat, dimana memutasikan Penggugat kejenis pekerjaan yang tidak dikuasai keahliannya oleh Penggugat dan bukan bidang keahlian Penggugat. Sehingga mutasi tersebut oleh Penggugat ditolak,

2. Bahwa bentuk pekerjaan yang ditugaskan/diberikan Tergugat kepada Penggugat dari mulai menjalin hubungan kerja, telah dilaksanakan secara terus menerus, tidak terputus-putus, sampai pada waktu Tergugat melakukan pemblokiran absen.

Adapun jenis pekerjaan yang diperjanjikan sampai pada saat hubungan kerja diakhiri, Penggugat bekerja sebagai Security/Satpam;

3. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, hak-hak yang diterima oleh Penggugat berupa upah yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung oleh Tergugat kepada Penggugat, dengan pembayaran upah terakhir sebesar UMK Kota Cimahi

Halaman 2 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id, - (Tiga Juta Seratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Dua

Ratus Tujuh Puluh Empat Rupiah);

4. Bahwa Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat telah berlangsung dari mulai bulan Maret Tahun 2000 sampai dengan bulan Agustus 2020; Dengan demikian Penggugat sudah bekerja selama kurang lebih 20 (Dua Puluh) tahun, dengan hubungan kerja yang terus menerus tanpa adanya jeda. Sehingga dengan adanya fakta yang demikian, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat otomatis masuk dalam klasifikasi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau disebut juga sebagai Pegawai Tetap.

Dasar dalil Penggugat sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara tegas dan rinci mengatur ketentuan tersebut;

5. Bahwa berdasarkan hubungan kerja yang dilaksanakan antara Penggugat dengan Tergugat yang secara nyata, jelas dan tegas dilaksanakan dengan terus menerus tanpa adanya jeda. Maka sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tunduk dan taat pada aturan Undang-undang, serta wajib melaksanakan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku;
6. Bahwa dari sejak adanya perselisihan sampai dengan adanya pemblokiran Absen/Finger Print oleh Tergugat, kemudian dilanjutkan dengan mediasi, ternyata dalam proses mediasi Tergugat sudah berpendapat bahwa Penggugat sudah dianggap Mengundurkan Diri karena sudah tidak masuk kerja;
7. Bahwa dengan adanya tindakan dan pendapat sepihak oleh Tergugat yang telah menganggap Penggugat mengundurkan diri tersebut, kemudian secara tegas Penggugat menolak dan sangat keberatan atas anggapan dan tindakan serta perbuatan Tergugat tersebut.

Halaman 3 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
alasan keberatan. Pihak Penggugat didasarkan kepada fakta yang ada yang terjadi dan dilaksanakan dalam segala bentuk kebijakan dan peraturan yang diterapkan oleh Tergugat kepada Penggugat, yang dikaitkan dengan dasar kebijakan/peraturan pada hubungan kerja yang dibuat secara nyata dan jelas menurut hemat Penggugat telah melanggar hukum atau tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Dimana adanya ketidak sesuaian dan pertentangan dengan aturan hukum yang berlaku tersebut dapat dilihat dari kenyataan yang terjadi dalam proses mutasi dan pemblokiran absen.

Adanya perselisihan tersebut dimulai dari adanya pengenaan mutasi terhadap Penggugat yang kemudian ditolak oleh Penggugat, adapun alasan penolakan oleh Penggugat, karena pelaksanaan mutasi tersebut tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Seharusnya Tergugat dalam melaksanakan mutasi tersebut mengacu pada ketentuan yang berlaku, dalam hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara jelas dan rinci mengatur mengenai Penempatan tenaga kerja termasuk dalam hal mutasi pekerja. Akan tetapi Tergugat dalam melaksanakan mutasi terhadap Penggugat tidak melaksanakan sesuai dengan aturan tersebut.

Begitu pula dalam penerapan pengunduran diri, dimana Penggugat yang menolak untuk dimutasi, tetap melaksanakan pekerjaan semula. Akan tetapi sampai pada hari ke 4 (Empat) melaksanakan pekerjaan, baru ada pemblokiran absen (Finger Print) oleh Tergugat. Dan dari akibat diblokirnya absen tersebut Penggugat dianggap tidak masuk kerja, padahal Penggugat datang terus untuk bekerja, akan tetapi absennya diblokir.

Dengan adanya tindakan dan perbuatan Tergugat tersebut kemudian Penggugat mempertanyakan kepada Tergugat melalui Kuasa Penggugat. Dan dalam pendapat Tergugat semua yang dilakukan oleh Tergugat adalah benar, sementara menurut pendapat Penggugat tidak benar, karena apa

Halaman 4 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang dilakukan oleh Tergugat menurut pendapat Penggugat bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku.

8. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan yang tidak berdasarkan hukum. Maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu perbuatan/tindakan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

9. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara bipartit, namun terhadap upaya tersebut tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat tetap berpendapat bahwa Tergugat dianggap Mengundurkan Diri. Sehingga dengan menganggap Penggugat Mengundurkan Diri, maka Tergugat tidak memberikan hak-hak yang seharusnya didapat oleh Para Penggugat;

10. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal dalam membuat kesepakatan dan persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya melalui mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, akan tetapi tetap dalam tahap mediasi pun tetap tidak tercapai kesepakatan antara Para Penggugat dengan Tergugat. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, kemudian mengeluarkan Surat Anjuran sebagaimana Surat Nomor : 560/637/Disnaker, Perihal ANJURAN, Tanggal, 17 September 2020, yang menganjurkan :

1. Kepada pihak pengusaha PT. Admiralindo Bintang terang dan pihak Pekerja Sdr. Turgandi untuk menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terhitung sejak diberhentikan bekerja;
2. Kepada pihak pengusaha PT. Admiralindo Bintang Terang membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Halaman 5 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id kepada pekerja Sdr. Turgandi dengan masa kerja

kurang lebih 20 (Dua Puluh) tahun lebih;

3. Kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

11. Bahwa terhadap Surat Mediator Hubungan Industrial Nomor : 560/637/Disnaker, Perihal Anjuran tanggal, 17 Setember 2020 tersebut, Penggugat melalui kuasanya dengan surat Nomor : 09/JA-KHIK/IX/2020, tanggal, 28 September 2020, menyatakan **Menerima** isi anjuran tersebut;

12. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan telah ditempuh, yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan juga Tripartit (Mediasi), akan tetapi semua upaya yang telah ditempuh tidak mencapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat, sudah merupakan haknya, patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;

13. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah jelas bahwa tindakan dan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat yang dilakukan secara sepihak dengan alasan pengunduran diri, sangat bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku. Selain itu Tergugat dalam mengambil tindakannya tidak didasarkan pada aturan hukum yang berlaku sehingga bertentangan dengan aturan hukum itu sendiri, terutama dalam memenuhi proses tindakan dan syarat-syarat Pengunduran Diri yang harus dipenuhi. Akibat dari tindakan dan perbuatan Tergugat tersebut, jelas dan nyata telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat, yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan;

Halaman 6 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan 14 bahwa hubungan kerja tidak bolehnya Penggugat untuk masuk kerja

yang dilakukan dengan cara Memblokir Absen (Finger Print), jelas adanya keinginan Tergugat untuk memberhentikan Hubungan Kerja dengan Penggugat, maka dengan sendirinya secara nyata dan jelas membuktikan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi. Dengan mengacu kepada fakta yang ada, Penggugat berharap pada Pengadilan yang memeriksa dan mengadilai perkara a quo, untuk menyatakan **hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus karena sudah tidak harmonis lagi.**

15. Bahwa dengan putusannya hubungan kerja tersebut, maka pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, menghukum Tergugat, apabila dalam perkara a quo harus menjatuhkan putusan yang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat untuk dijatuhkan putusan dengan membayar **uang pesangon** sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) membayar uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, **Uang Penghargaan Masa Kerja** sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan **Uang Penggantian Hak** sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

Untuk PENGGUGAT dengan Masa Kerja 20 Tahun mendapatkan :

Uang Pesangon : 2 X 9 Bulan X Rp. 3.139.274,- : Rp. 56.506.932,-

Uang Penghargaan Masa Kerja : 7 Bulan X Rp. 3.139.274,- : Rp. 21.974.918,-

Uang Penggantian Hak sebesar 15% : : Rp. 11.772.277,-

Jumlah keseluruhan----- : Rp. 90.254.127,-

(Sembilan Puluh Juta Dua Ratus Lima Puluh Empat Ribu Seratus Dua Puluh Tujuh Rupiah);

16. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan perundang-undangan, dalam hal ini dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan

Halaman 7 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung

memerintahkan kepada Tergugat untuk **membayar upah selama Penggugat tidak boleh masuk kerja sampai ada putusan pengadilan yang mempunyai keputusan tetap (inkrah) yang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;**

17. Bahwa guna menjamin pelaksanaan isi putusan dalam perkara ini berjalan dengan baik, maka dengan demikian Penggugat mengajukan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar Menyatakan sah dan berharga dan menetapkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap barang-barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik Tergugat yang bentuk dan jenisnya akan Penggugat susulkan kemudian;

18. Bahwa guna menghindari itikad tidak baik dari Tergugat dengan mengulur-ulur waktu, maka Penggugat beralasan kiranya untuk meminta agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya-upaya hukum.

Berdasarkan kepada dalil-dalil yang telah Penggugat uraikan di atas, mohon kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo, agar memberikan putusan sebagai berikut :

PRIMAIR :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena sudah tidak harmonis lagi dalam hubungan kerjanya;
5. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar Uang Pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) sebesar 2 (dua) kali ketentuan, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang

Halaman 8 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan

rincian sebagai berikut :

Untuk PENGGUGAT dengan Masa Kerja 20 Tahun mendapatkan :

Uang Pesangon : 2 X 9 Bulan X Rp. 3.139.274,- : Rp. 56.506.932,-

Uang Penghargaan Masa Kerja : 7 Bulan X Rp. 3.139.274,- : Rp. 21.974.918,-

Uang Penggantian Hak sebesar 15% : _____ : Rp. 11.772.277,-

Jumlah keseluruhan----- : Rp. 90.254.127,-

(Sembilan Puluh Juta Dua Ratus Lima Puluh Empat Ribu Seratus Dua Puluh Tujuh Rupiah);

6. Menghukum dan mewajibkan Tergugat membayar upah selama Penggugat tidak boleh masuk kerja, sampai pada putusan pengadilan yang menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
7. Menyatakan sah dan berharga Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap barang-barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat yang bentuk dan jenisnya akan Penggugat susulkan kemudian;
8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya-upaya hukum.

SUBSIDAIR :

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan hadir Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 130 HIR / pasal 154 Rbg maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA Khusus mempunyai tugas untuk terlebih dahulu mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara ini dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Halaman 9 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan bersama terdapat di Bab X yaitu Sanksi-sanksi Terhadap Pelanggaran.

Didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bab X Pasal 55 jelas dikatakan dalam salah satu ayatnya adalah jika Pekerja tidak cakap/terampil melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas lain yang ada sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Jadi berdasarkan salah satu ayat didalam PKB tersebut diatas PT. Admiralindo Bintang Terang memutasikan TURGANDI, karena sudah dianggap tidak cakap dan terampil sebagai Security/Satpam.

6. Bahwa TURGANDI menganggap bahwa telah terjadi pemblokiran terhadap absensi atau Finger Print, PT. Admiralindo Bintang Terang menyediakan juga Absensi secara manual, jadi ketika proses absensi mengalami gangguan, dapat menulis di Absensi Manual. Tapi itu tidak dilakukan, bahkan menanyakan atau datang ke HRD pun tidak.
 7. Bahwa dikarenakan TURGANDI tidak kunjung hadir untuk menghadap ke HRD, kami menganggap bahwa tidak ada niat baik sebagai karyawan yang sudah bekerja begitu lama, sehingga dikirimkanlah surat panggilan secara patut.
 8. Bahwa PT. Admiralindo Bintang Terang mengirimkan surat panggilan ke I secara patut dan TURGANDI tidak kunjung hadir, maka dikirimkan surat panggilan ke II dimana yang isinya adalah apabila pekerja tidak menghadap dianggap mengundurkan diri, dan dikeluarkan SK skorsing.
 9. Bahwa PT. Admiralindo Bintang Terang melakukan mutasi sudah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama dan sesuai aturan. Dan tindakan tersebut benar.
 10. Bahwa PT. Admiralindo Bintang Terang tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.
- Dengan adanya tindakan dan perbuatan TURGANDI tersebut, bahwa tindakan yang dilakukan oleh TURGANDI telah melanggar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IX Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama, yang didalam Perjanjian Kerja Bersama terdapat di Bab X yaitu

Halaman 11 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Sanksi Sanksi Terhadap Pelanggaran.

Maka berdasarkan hal-hal yang disampaikan seperti diatas, maka PT. Admiralindo Bintang Terang menganggap bahwa TURGANDI mengundurkan diri dan hanya berhak atas 15%.

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa Penggugat dipersidangan telah mengajukan Replik secara tertulis pada tanggal 10 Februari 2020 dan Tergugat dipersidangan telah mengajukan Duplik pada tanggal 17 Februari 2020 dan untuk mempersingkat uraian putusan ini dianggap telah termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya, dipersidangan Penggugat telah mengajukan alat – alat bukti surat berupa fotocopy yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 yang telah dibubuhi meterai cukup dan dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai aslinya, selengkapnya yaitu sebagai berikut;

- P - 1 : Fotocopy Kartu Tanda Penduduk Nomor : 3277032203680006 tanggal 10 November 2017 atas nama Pemberi Kuasa ;
- P - 2 : Fotocopy Surat Pengangkatan Nomor : 061/ABT/VI-00 tanggal 12 Juni 2000 atas nama Pemberi Kuasa ;
- P – 3 : Fotocopy Kartu Peserta Jamsostek dengan Nomor : 12014446103 atas nama Turgandi (Penggugat) tahun 2012 yang dikeluarkan oleh pihak Jamsostek yang sekarang berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan ;
- P - 4 : Fotocopy Surat Berita Acara tertanggal 6 Agustus 2020 ;

Menimbang, bahwa selanjutnya, dipersidangan Kuasa Tergugat telah mengajukan alat – alat bukti surat berupa fotocopy yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-19 yang telah dibubuhi meterai cukup dan dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai aslinya, selengkapnya yaitu sebagai berikut;

- T – 1 : Fotocopy Menteri Kehakiman (MenKeh) No. 321 Tanggal 29 Januari 1985 tentang Akta Pendirian Perseroan Terbatas.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung - Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) No. 321

Tanggal 29 Januari 1985 Tentang Akta Pendirian Perseroan Terbatas.

- T – 3 : Fotocopy Menteri Kehakiman (MenKeh) No. 9 Tanggal 17 Januari 2008 Tentang Perubahan Anggaran Dasar.
- T – 4 : Fotocopy Akta Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) No. 9 Tanggal 17 Januari 2008 Tentang Perubahan Anggaran Dasar.
- T – 5 : Fotocopy Menteri Kehakiman (MenKeh) No. 6 Tanggal 11 Mei 2013 Tentang Akta Pernyataan Keputusan Rapat.
- T – 6 : Fotocopy Akta Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) No. 6 Tanggal 11 Mei 2013 Tentang Akta Pernyataan Keputusan Rapat.
- T – 7 : Fotocopy Menteri Kehakiman (MenKeh) No. 6 Tanggal 24 Januari 2018 Tentang Akta Perubahan / Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham.
- T – 8 : Fotocopy Akta Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) No. 6 Tanggal 24 Januari 2018 Tentang Akta Perubahan / Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham.
- T – 9 : Fotocopy Surat – Surat Peringatan PENGGUGAT mulai dari awal masuk kerja sampai dengan Surat Peringatan terakhir.
- T – 10 : Fotocopy Surat-surat Peringatan Pendukung yang menguatkan Surat Peringatan PENGGUGAT.
- T – 11 : Fotocopy Surat Pemberitahuan PENGGUGAT No. 019/ABT-HR//04-16 Tanggal 05 April 2016 mengenai indisipliner.
- T – 12 : Fotocopy Surat Ijin Keluar karyawan atas nama Farrah (Yenny Anastasia).
- T – 13 : Fotocopy Sebagian isi Buku Keterangan Izin Keluar Khusus laporan kurir dinas/tugas luar baik urgent maupun tidak urgent yang diinstruksikan baik langsung ataupun tidak langsung melalui Pimpinan Perusahaan, HRD, Accounting, PO, dan Sample.
- T – 14 : Fotocopy Laporan rekapitulasi absen keterlambatan PENGGUGAT selama 5 Tahun sejak Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2020.

Halaman 13 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung surat Mutasi PENGGUGAT No. 55/ABT-HRD/VII/2020

Tanggal 30 Juli 2020 mengenai pemutasian PENGGUGAT ke bagian Preventive Umum sebagai Pengawas.

T – 16 : Fotocopy Surat Instruksi KABAG Preventive Umum dan DANDRU Satpam No. 026/HRD/ABT/08-20 Tanggal 01 Agustus 2020 mengenai instruksi pemutasian PENGGUGAT yang harus diketahui oleh KABAG Preventive Umum dan DANDRU Satpam.

T – 17 : Fotocopy Surat Peringatan Khusus No. 020/ABT/HRD/VIII-20 Tanggal 01 Agustus 2020 mengenai Surat Peringatan Penegasan pemutasian PENGGUGAT yang sudah dimutasikan ke bagian Preventive Umum sebagai Pengawas.

T – 18 : Fotocopy Surat Panggilan I dan Surat Panggilan II PENGGUGAT

T – 19 : Fotocopy Tanda terima Surat-Surat kepada PENGGUGAT dan tembusan kepada DANDRU Satpam, KABAG Preventive Umum, KASHIFT, PUK SPN (Serikat), dan Arsip.

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan saksi dipersidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis dalam persidangan tanggal 10 Maret 2021, yang kesimpulannya terlampir dalam berkas perkara ini yang untuk menyingkat uraian putusan ini dianggap telah termuat pula dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara Persidangan dianggap telah termasuk dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak tidak mengajukan apa – apa lagi dalam persidangan ini dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas :

Halaman 14 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id dalam surat gugatan Penggugat telah mendalilkan hal-

hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat, telah menjalin hubungan kerja dengan Tergugat dimulai dari bulan Maret Tahun 2000 secara terus-menerus sampai dengan Tanggal 04 Agustus 2020.
2. Bahwa bentuk pekerjaan yang ditugaskan/diberikan Tergugat kepada Penggugat dari mulai menjalin hubungan kerja, telah dilaksanakan secara terus menerus, tidak terputus-putus, sampai pada waktu Tergugat melakukan pemblokiran absen. Adapun jenis pekerjaan yang diperjanjikan sampai pada saat hubungan kerja diakhiri, Penggugat bekerja sebagai Security/Satpam, dengan upah terakhir sebesar UMK Kota Cimahi sebesar Rp.3.139.274,- (tiga jutasSeratus tiga puluh sembilan ribu dua ratus tujuh puluh empat rupiah);
3. Bahwa Penggugat bekerja diperusahaan Tergugat telah berlangsung dari mulai bulan Maret Tahun 2000 sampai dengan bulan Agustus 2020; Dengan demikian Penggugat sudah bekerja selama kurang lebih 20 (Dua Puluh) tahun, dengan hubungan kerja yang terus menerus tanpa adanya jeda. Sehingga dengan adanya fakta yang demikian, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat otomatis masuk dalam klasifikasi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau disebut juga sebagai Pegawai Tetap.
4. Bahwa berdasarkan hubungan kerja yang dilaksanakan antara Penggugat dengan Tergugat yang secara nyata, jelas dan tegas dilaksanakan dengan terus menerus tanpa adanya jeda. Maka sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tunduk dan taat pada aturan Undang-undang, serta wajib melaksanakan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku;
5. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan yang tidak berdasarkan hukum. Maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu perbuatan/tindakan pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
6. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah jelas bahwa tindakan dan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat yang dilakukan secara sepihak dengan alasan pengunduran diri, sangat bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku. Selain itu Tergugat dalam mengambil tindakannya tidak didasarkan pada aturan hukum yang berlaku sehingga bertentangan dengan aturan hukum itu sendiri, terutama dalam memenuhi proses tindakan dan syarat-syarat Pengunduran Diri yang harus dipenuhi. Akibat dari tindakan dan perbuatan

Halaman 15 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg

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 teruat 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 Tergugat tersebut yang nyata telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat, yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan;

Menimbang, bahwa dalam Jawabannya Tergugat telah membantah gugatan Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat sudah bekerja sejak 10 Maret 2000, secara terus menerus sampai dengan pada hari Kamis tanggal 30 Juli 2020, ketika Penggugat diberikan Surat Peringatan (SP) yang bersangkutan menolak menandatangani, bahkan melakukan perlawanan dan membantah sampai menggebrak meja Manager HRD yang merupakan atasan dari Penggugat.
2. Bahwa Penggugat menganggap terjadi pemblokiran, PT. Admiralindo Bintang Terang menyediakan 2 (dua) system pengabsenan, yaitu finger print dan absen manual yang tersedia di pos Satpam.
3. Bahwa Penggugat sudah sejak tahun 2006 hingga tahun 2020 sudah sering di berikan Surat Peringatan (SP) dan tidak pernah mau menandatangani bahkan pernah sampai diberikan sampai SP 3 (Bukti dan kronologis terlampir).
4. Bahwa Penggugat menganggap bahwa telah terjadi pemblokiran terhadap absensi atau Finger Print, PT. Admiralindo Bintang Terang menyediakan juga Absensi secara manual, jadi ketika proses absensi mengalami gangguan, dapat menulis di Absensi Manual. Tapi itu tidak dilakukan, bahkan menanyakan atau datang ke HRD pun tidak.
5. Bahwa PT. Admiralindo Bintang Terang mengirimkan surat panggilan ke I secara patut dan Penggugat tidak kunjung hadir, maka dikirimkan surat panggilan ke II dimana yang isinya adalah apabila pekerja tidak menghadap dianggap mengundurkan diri, dan dikeluarkan SK skorsing.
6. Dengan adanya tindakan dan perbuatan Penggugat tersebut, bahwa tindakan yang dilakukan oleh Penggugat telah melanggar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IX Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama, yang didalam Perjanjian Kerja Bersama terdapat di Bab X yaitu Sanksi-sanksi Terhadap Pelanggaran. Maka berdasarkan hal-hal yang disampaikan seperti diatas, maka PT. Admiralindo Bintang Terang menganggap bahwa Penggugat mengundurkan diri dan hanya berhak atas 15%;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah Tergugat maka sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHPerdara menurut hukum Penggugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil bantahannya ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P - 1 s/d bukti P - 4



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung mengaitkannya dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T - 1 s/d bukti T - 19 ;

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

Menimbang, bahwa terhadap penyelesaian perselisihan dalam perkara ini telah diupayakan melalui proses mediasi akan tetapi tidak tercapai kesepakatan dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kota Cimahi telah mengeluarkan Surat Anjuran No : 560/631/Disnaker tertulis bulan September 2020 oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan sebagaimana Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim memperoleh permasalahan pokok yaitu :

1. Apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ?
2. Apakah pengakhiran hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?;

Menimbang, bahwa sebelum lebih lanjut mempertimbangkan tentang putusannya hubungan kerja antara para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam persidangan tidak ditemukan bukti adanya perjanjian kerja secara tertulis yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan;

Menimbang, bahwa Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa Pasal 15 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan, PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja dalam perkara *a quo* didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan, maka berdasarkan ketentuan Pasal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo

Pasal 15 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Majelis Hakim berpendapat demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sebagai hubungan kerja dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan Apakah pengakhiran hubungan kerja antara antara Tergugat dengan Penggugat sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 berupa surat pengangkatan, Penggugat Nomor : 061/ABT/VI-00 menerangkan Tergugat bekerja sejak tanggal 12 Juni 2000 ;

Menimbang, bahwa dalam jawaban Tergugat menyatakan bahwa Tergugat menganggap bahwa Penggugat telah mangkir dan sudah dimutasikan sejak tanggal 1 Agustus 2020, meski Tergugat lakukan panggilan secara tertulis dan patut, Penggugat tidak memenuhi panggilan Tergugat. Maka oleh karena itu sikap Penggugat yang demikian dikualifikasikan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat telah mangkir dan telah dipanggil secara patut oleh Tergugat, namun demikian pemanggilan secara patut dan tertulis 2 (dua) kali sebagai salah satu syarat untuk dikualifikasikan mengundurkan diri, Majelis Hakim berpendapat sebagaimana diatur dalam penjelasan pasal 168 ayat (1) berbunyi “ yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh, tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja “;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-18, berupa surat panggilan kerja dari Tergugat untuk Penggugat diperoleh fakta bahwa surat panggilan pertama dikirim oleh Tergugat tertanggal 3 Agustus 2020 (bukti T-18) dan surat Panggilan kedua dikirim tanggal 4 Agustus 2020 (bukti T-18), diperoleh fakta tidak adanya tenggang waktu antara surat panggilan yang kesatu dengan surat panggilan yang kedua, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa pemanggilan yang dilakukan oleh Tergugat tidak memenuhi syarat sebagaimana penjelasan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka tidak dapat diberlakukan pada perkara aquo, karena belum memenuhi syarat dikualifikasikan mengundurkan diri ;

Halaman 18 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-9 berupa surat peringatan terhadap Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat telah beberapa kali mendapat surat peringatan karena dianggap melakukan kesalahan ;

Menimbang, bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat melakukan pelanggaran dan atas kesalahannya Penggugat sudah diberikan surat peringatan kesatu (SP.I), surat peringatan kedua (SP.II) dan surat peringatan ketiga (SP.III), kemudian Tergugat melakukan pemblokiran absen/finger print terhadap Penggugat pada tanggal tanggal 6 Agustus 2020 (bukti P-4) ;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat sudah memberikan surat peringatan kepada Penggugat, maka sesuai ketentuan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga yang masing-masing berlaku selama 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini oleh Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan Penggugat melakukan tindakan indisipliner, sehingga menurut Majelis Hakim walaupun seandainya benar adanya bahwa Tergugat dalam bekerja melakukan tindakan indisipliner, maka hal tersebut merupakan bentuk pelanggaran dan oleh karena itu dapat dijadikan dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau dengan kata lain pemutusan hubungan kerja dilakukan atas dasar kesalahan Penggugat ;

Menimbang, bahwa prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) Jo. Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena tanpa penetapan tersebut maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan batal demi hukum, dan dalam pemeriksaan perkara ini Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada tanggal 6 Agustus 2020 berupa berita acara tentang Penggugat tidak boleh kerja lagi (bukti P-4) tersebut telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum ;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial batal demi hukum sebagaimana Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa selama putusan penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap menjalankan kewajibannya ;

Halaman 19 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh

Tergugat karena adanya kesalahan Penggugat melakukan pelanggaran indisipliner dan akibat diberhentikannya Penggugat, menurut Majelis Hakim bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara ini terjadi sebagaimana dimaksud pada Pasal 161 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan tersebut dapat dipertimbangkan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja adalah paling sedikit 1 (satu) kali sebagaimana maksud Pasal 156 ayat (2), perhitungan ini sama dengan yang dimaksud Pasal 161 ayat (3) yaitu sebesar 1 (satu) kali walaupun terbukti jika pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran indisipliner dan oleh karena dalam perkara ini pemutusan hubungan kerja terjadi atas dasar kesalahan Penggugat maka menurut Majelis Hakim Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dan dengan cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk memutus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan oleh karenanya Menghukum Tergugat (PT. Admiralindo Bintang Terang) untuk membayar uang pesangon maupun hak-hak lainnya kepada Tergugat yang besarnya 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut :

- | | |
|---|---------------------|
| a. Uang pesangon : 9 x Rp.3.139.274,- | = Rp. 28.253.466,- |
| b. Uang penghargaan masa kerja 7 x Rp.3.139.274 | = Rp. 21.974.918,- |
| c. Uang penggantian hak | = Rp. 7.534.257,- + |
| Jumlah yang diterima | = Rp. 57.762.641,- |

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan secara hukum pula hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum putus sampai diperiksanya perkara ini, maka untuk memberikan kepastian hukum terhadap hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa demi kepastian hukum, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat "PUTUS" terhitung sejak dibacakannya putusan dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan, maka

Halaman 20 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Majelis Hakim berpendapat sangat beralasan menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat selama 6 (enam) bulan x Rp.3.139.274,- = Rp.18.835.644,- (delapan belas juta delapan ratus tiga puluh lima ribu enam ratus empat puluh empat rupiah) ;

Menimbang, bahwa bukti –bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun bukti yang diajukan oleh Tergugat yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan dalam mengambil putusan dalam perkara ini ;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, dan sementara nilai gugatan dalam perkara ini dibawah dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ;

Memperhatikan, ketentuan-ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengantian hak dan hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebesar Rp.76.598.285,- (tujuh puluh enam juta lima ratus sembilan puluh delapan ribu dua ratus delapan puluh lima rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Demikian diputus dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, pada hari Rabu, tanggal **17 Maret 2021** dengan Majelis Hakim : **YUSWARDI, SH**, sebagai

Halaman 21 dari 22 halaman, Putusan Nomor: 253/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung No. **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH.,MH** dan **IMAN**

FIRMANSYAH, SH., MH masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, dan Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari ini, Rabu, tanggal 24 Maret 2021** oleh Ketua Majelis Hakim, dengan didampingi Hakim - Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Ika Kartika, SH.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung serta **dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri Kuasa Tergugat.**

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH.,MH

YUSWARDI, SH.

IMAN FIRMANSYAH, SH.,MH

Panitera Pengganti,

IKA KARTIKA., SH