



P U T U S A N

Nomor : 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

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

AAN SAPUTRA, beralamat di Desa Baru, RT.04, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi, dalam hal ini memberi kuasa kepada Andrian Evendi, S.H, Ardiansyah, S.H, Tarmizi, S.H masing-masing adalah Advokat/Pengacara pada LBH Serikat Buruh Sejahtera Indonesia, beralamat di Jalan Lintas Sumatera Km.1, Nomor.3, RT.010, Kelurahan Sarkam, Kecamatan Sarolangun, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Januari 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 26 Maret 2021 Nomor 65/SK/PHI/2021/PN.Jmb, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Melawan :

PT. BAHANA KARYA SEMESTA UNIT SMTE, yang berkedudukan di Desa Baru, RT.02, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Sarolangun, diwakili oleh Susanto dan Tony selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada :

1. Apri Suhendro Damanik, beralamat di Jalan Legong, RT/RW:009/012, Kelurahan Mekarjaya, Kecamatan Sukmajaya, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat;
2. Fadhilah Adi Putra, beralamat di Sei Pelakar, RT/RW:014/002, Kelurahan Tanjung, Kecamatan Bathin VIII, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi;
3. Hendri Apriyanto, beralamat di Jalan Untung Suropati, RT/RW:051/000, Kelurahan Kenali Besar, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi, Provinsi Jambi;
4. Rickot Siahaan, S.H, beralamat di Kompleks SBS Blok.AC 5 Nomor 4, RT/RW:004/011, Kelurahan Harapan Jaya, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat;
5. Steven Puji Siburian, beralamat di Jalan Wartasari, Nomor 17, RT/RW:002/004, Kelurahan Tangkerang Selatan, Kecamatan Bukit Jaya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau;

Halaman 1 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,



6. Syahbana Aidil Luthfi, S.H, beralamat di Jalan Air Langga Nomor 25 Medan, RT/RW:000/000, Kelurahan Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;
 7. Tri Rouzyantoro, beralamat di Citra Indah Bukit Angsana AU-6 Nomor 26, RT/RW:001/010, Kelurahan Singajaya, Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat;
- berdasarkan Surat Kuasa Khusus No.939/SK/LGL/BKS/IV/2021, tertanggal 19 April 2021 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 26 April 2021 Nomor 79/SK/PHI/2021/PN.Jmb selanjutnya disebut Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara;

Setelah mendengar keterangan dari para pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa, Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 29 Maret 2021, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 5 April 2021 dalam Register Nomor : 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa PENGUGAT bekerja pada TERGUGAT yang bergerak pada bidang Perkebunan Sawit Pada tanggal 25 Maret 2013 (P.1);
2. Bahwa status kerja PENGUGAT pada TERGUGAT adalah sebagai berikut :
 - Pekerja Tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu), Tanggal masuk kerja 25 Maret 2013 hal ini berdasarkan Surat 002/BKS-EST/SMTE/PKWT/III/2013 tertanggal 25 Maret 2013 yang diterbitkan TERGUGAT jabatan terakhir PENGUGAT adalah PK Alat Berat, sehingga masa kerja PENGUGAT adalah 7 tahun dan 11 bulan.
 - Bahwa upah PENGUGAT setiap bulannya sebesar Rp.2.630.662 (Dua Juta Enam Ratus Tiga Puluh Ribu Enam ratus enam Puluh Dua Rupiah) yang di Bayar Oleh TERGUGAT Pada tanggal Setiap Tanggal 8 Melalui Rekening PENGUGAT.
3. Bahwa selama PENGUGAT bekerja pada TERGUGAT memiliki integritas baik, hal ini dibuktikan Selama Bekerja TERGUGAT Tidak Pernah Mendapatkan Teguran maupun Peringatan dari TERGUGAT.
4. Bahwa Pada tanggal 2 Desember 2020 PENGUGAT membawa Istrinya untuk berobat ke Jambi Ke dr.Aang Hambali yang beralamat di Jl. Rayo



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kayo Hitam No.27 Sebelum Berangkat PENGUGAT melalui Telepon atau Masanger memberitahukan Hal ini Ke Admin Perusahaan yang Bernama Yansah.

5. Bahwa Pada tanggal 9 Desember 2020 PENGUGAT masuk kerja seperti biasa.
6. Bahwa pada tanggal 15 Desember 2020 PENGUGAT di beritahu oleh admin Security Tergugat an Yansah bahwa PENGUGAT Sudah di Hapus Dari Rekonsil atau Absen Perusahaan Tanpa di Panggil untuk Menjelaskan kenapa Tidak Masuk Kerja.

Bahwa alasan tergugat tidak benar, karena PENGUGAT tidak hadir bukan tanpa keterangan, bahwa ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara ter tulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, bahwa kategori mangkir dalam undang-undang ini adalah ketidakhadiran tanpa keterangan, sedangkan PENGUGAT sudah memberitahun melalui Admin Security TERGUGAT.

7. Bahwa PENGUGAT Dari Bulan Januari Sampai sekarang tidak menerima Upah Padahal belum ada surat Pemutusan Kerja Dari TERGUGAT.
8. Bahwa tanpa dasar hukum yang syah Tergugat Secara Lisan Tanpa Surat Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan Penggugat Mengundurkan Diri Sepihak dengan tuduhan atau alasan Tidak Masuk Kerja tanpa Izin Lebih Dari 5 Hari secara Berturut-turut atau pun Pemberitahuan kepada Atasan.
9. Bahwa alasan TERGUGAT yang menyatakan bahwa PENGUGAT Tidak Masuk kerja tanpa Izin selama 5 Hari berturut-turut tanpa Izin ataupun Pemberitahuan Sudah Di Lakukan PENGUGAT melalui Telepon atau Maseger melalui Admin Security Perusahaan an .Yansa untuk meminta izin Dengan alasan Istri PENGUGAT Sedang Sakit dan di Rawat
10. Bahwa Pada tanggal 17 Desember 2020 TERGUGAT memberikan Surat Peringatan 1 dan Surat Peringatan II dan Surat Pemberitahuan Pemanggilan Kerja Pada Hari yang sama. Jelas ini melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. Bahana Karya Semesta Pasal 25 Ayat (1) Peraturan Kerja Bersama PT. Bahana Karya Semesta Menyatakan :

Halaman 3 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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

- Surat Peringatan dari Perusahaan paling banyak 3 (Tiga) kali Surat Peringatan
- Setiap surat Peringatan mempunyai masa berlaku selama 6 (Enam) Bulan dan apabila masih melakukan pelanggaran, Maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dan di laksanakan sesuai Prosedur Undang-undang Ketenaga kerja yang berlaku.

11. Bahwa PENGUGAT Selama Bekerja dengan TERGUGAT Baru kali ini Mendapat Peringatan dan Langsung di anggap Menggundurkan diri secara Sepihak tanpa Surat Pemutusan Hubungan Kerja jelas ini Melanggar Perjanjian Kerja Bersama yang di buat TERGUGAT.
12. Bahwa sesuai pasal 151 ayat (3) undang-undang nomor 13 tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sah adalah PHK yang dilakukan setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPHI), dalam pasal 155 ayat (2) dikatakan : Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
13. Bahwa oleh karena dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PENGUGAT – TERGUGAT tidak memenuhi ketentuan di atas maka berdasarkan pasal 155 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 PHK tersebut batal demi hukum PHK tersebut dianggap tidak pernah ada;
14. Bahwa oleh karena selama proses PHK ini TERGUGAT tidak membayar upah PENGUGAT sebagaimana di atur dalam pasal 155 ayat (2) jo pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 jo Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman tugas bagi Pengadilan yang mana Pemutusan Hubungan Kerja bertentangan dengan hukum maka beralasan apabila majelis hakim menghukum tergugat membayar upah penggugat sejak bulan Januari 2021 sampai Maret 2021 sebesar Rp. 7.891.986,- (Tujuh Juta Delapan Ratus Sembilan puluh Satu Ribu Sembilan ratus delapan Puluh Enam Rupiah) dengan perhitungan 3 bulan x Rp. Rp.2.630.662 (Dua Juta Enam Ratus Tiga Puluh Ribu Enam ratus enam Puluh Dua Rupiah) atau Sampai adanya Putusan yang berkekuatan hukum Tetap.

Halaman 4 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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

15. Bahwa berhubung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat secara tiba-tiba tanpa adanya surat Teguran dalam bentuk surat peringatan I, II dan III terlebih dahulu kepada PENGGUGAT jelas merupakan PHK sepihak dan sewenang-wenang tanpa melalui prosedur yang berlaku, sehingga PENGGUGAT berusaha menyelesaikan permasalahan secara Bipartit;
16. Bahwa oleh karena tidak ada penyelesaian secara bipartit, maka PENGGUGAT akhirnya melaporkan masalah ini ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Sarolangun untuk mendapat penyelesaian melalui proses mediasi (*Tripartit*);
17. Bahwa sehubungan dengan Surat Pengaduan PENGGUGAT tertanggal 8 Januari 2021 perihal mohon penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh PT.BAHANA KARYA SEMESTA UNIT SMTE maka sesuai UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak telah dipanggil secara patut tanggal 14 Januari 2021, tanggal 20 Januari 2021 dan tanggal 27 Januari 2021. Tanggal 10 Februari 2021 dan Terakhir Pada Tanggal 17 Februari 2021 dan telah dilakukan mediasi, namun tidak tercapai Kesepakatan;
18. Bahwa setelah beberapa kali upaya Mediasi dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Sarolangun, Tergugat hadir tetapi tidak mencapai kesepakatan, akhirnya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Sarolangun mengeluarkan anjuran No.565/28/HI-Disnakertrans/2021 tertanggal 1 Maret 2021 yang isinya antara lain sebagai berikut :
 1. Hubungan kerja antara pt. bahana karya semesta unit smte dengan sdr.aan saputra nik .18076 Belum Putus Melainkan Masih Berlanjut,
 2. Agar SDR.Aan Saputra Nik.18076 Melapor ke Perusahaan PT. Bahana Karya Semesta Unit SMTE untuk Bekerja Kembali setelah Menerima Anjuran Ini.
 3. Agar Perusahaan PT.Bahana Karya Semesta Unit SMTE membuat Surat Panggilan Kerja Kepada Sdr. Aan Saputra Nik .18076 untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini.
19. Bahwa TERGUGAT sampai saat gugatan ini diajukan tetap tidak bersedia/belum melaksanakan anjuran dari mediator, yang dikeluarkan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Sarolangun-Jambi, sehingga sesuai Pasal 14 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan "*Dalam*

Halaman 5 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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

hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian peselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;

20. Bahwa untuk menjamin gugatan PENGGUGAT tidak Illusionir kelak, maka PENGGUGAT mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan/ atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk meletakkan sita jaminan atas barang milik tergugat yang akan diajukan melalui surat tersendiri selama proses pemeriksaan perkara ini;

Berdasarkan uraian tersebut diatas, PENGGUGAT memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi c.q Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk dapat memeriksa dan memberikan Putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya ;
2. Memerintahkan TERGUGAT Untuk menjalankan Anjuran dari dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab.Sarolangun Dengan No.Surat 565/28/HI-Disnakertrasns/2021.
3. Menyatakan PENGGUGAT adalah Karyawan yang bekerja pada TERGUGAT;
4. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Kepada PENGGUGAT
5. Menyatakan Tergugat Telah Melakukan Perbuatan Yang Bertentangan Dengan Pasal 25 ayat (1) Peraturan Kerja Bersama PT.Bahana Karya Semesta.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah yang belum di bayar Pada Bulan Januari 2021 sampai Maret 2021 sebesar Rp. 7.891.986,- (Tujuh Juta Delapan Ratus Sembilan puluh Satu Ribu Sembilan ratus delapan Puluh Enam Rupiah) dengan perhitungan 3 bulan x Rp. Rp.2.630.662 (Dua Juta Enam Ratus Tiga Puluh Ribu Enam ratus enam Puluh Dua Rupiah) dan Upah proses sebesar Rp. Rp.2.630.662 (Dua Juta Enam Ratus Tiga Puluh Ribu Enam ratus enam Puluh Dua Rupiah) Setiap bulan kepada Penggugat, sampai ada putusan berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*);
7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, maupun kasasi (uit voebaar bijvoraad);

Halaman 6 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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

8. Menyatakan sita jaminan (Consevoir Beslag) yang dilakukan dalam perkara ini sah;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/Dwaangsom sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi berpendapat lain, Cq. Majelis yang memeriksa perkara ini, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang bahwa, pada hari persidangan yang telah ditentukan, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Penggugat hadir kuasanya demikian pula Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang bahwa, Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang bahwa, oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan pada tanggal 3 Mei 2021, dimana Penggugat menyatakan tetap mempertahankan isi surat gugatannya tanpa ada perbaikan maupun perubahan, sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang bahwa, terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban secara tertulis pada tanggal 3 Mei 2021, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Kewenangan/Kompetensi Relatif Mengadili
 - Kewenangan/kompetensi relatif mengatur pembagian kekuasaan mengadili antar badan peradilan yang sama, tergantung pada kedudukan secara hukum dari para pihak (*distributie van rechtsmacht*);
 - Bahwa dalam halaman 1 gugatannya, Penggugat menyatakan atau menyebutkan identitas Tergugat sebagai: PT. Bahana Karya Semesta yang beralamat di Desa Baru RT. 02, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi untuk selanjutnya disebut-Tergugat;
 - Bahwa Faktanya berdasarkan Akta Perusahaan Nomor 19 tertanggal 20 Oktober 2006, yang dibuat oleh Notaris Hardinawanti Surodjo, SH nama Badan Hukum dari Tergugat adalah PT. Bahana Karya Semesta yang

Halaman 7 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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)



berkedudukan hukum di Jakarta Pusat;

- Bahwa dengan demikian Gugatan Penggugat semestinya diajukan kepada PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) Jakarta atau dengan kata lain PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) Jambi tidak berwenang memeriksa serta mengadili perkara aquo;
- Bahwa Berdasarkan hal-hal tersebut diatas sudah sangat jelas dan terang gugatan Penggugat mengandung cacat formil masuk kedalam kualifikasi kompetensi relatif, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard/NO*).

2. Gugatan Penggugat Adalah Prematur

Gugatan Pengugat tidak pernah diawali dengan proses perundingan bipartit sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- Bahwa dalam halaman 3 butir 17 Gugatannya, Penggugat menyatakan telah membuat pengaduan berdasarkan Surat Pengaduan tertanggal 08 Januari 2021 untuk mengajukan persolan aquo ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun;
- Bahwa hal ini menunjukkan bahwa setelah Pengugat berasumsi terjadi PHK sepihak, yang dilakukan oleh Pengugat bukan mengundang Tergugat melaksanakan perundingan bipartit. namun dengan serta merta membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut. Alih-alih melaksanakan perundingan bipartit sebagaimana ditentukan oleh Pasal 3 UU PPHI yang mewajibkan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Pengugat justru langsung mengadukan ke mediator (instansi ketenagakerjaan);
- Bahwa Tergugat sama sekali BUKAN PIHAK yang mengajukan perkara ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, akan tetapi perkara ini diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi oleh Pengugat;
- Bahwa itu artinya, yang menganggap ada permasalahan (*cq.* Perselisihan Hubungan Industrial) antara Pengugat dan Tergugat dalam hal ini adalah Pengugat (BUKAN Tergugat). Jika Pengugat menganggap antara Pengugat dengan Tergugat terdapat perselisihan Hubungan Industrial, maka Pengugat sudah seharusnya mentaati apa yang oleh

Halaman 8 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah ditetapkan. UU PPHI adalah pedoman utama bagi siapa saja di Indonesia yang bermaksud menyelesaikan secara hukum setiap perselisihan hubungan industrial yang dialaminya;

- Bahwa dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI menyatakan:

"Perselisihan hubungan industrial WAJIB diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui Perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat."

Bahwa akan tetapi faktanya, Tergugat tidak pernah diundang untuk pelaksanaan perundingan bipartit sebelum pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Tergugat dan Pengugat pun sama-sama tidak pernah melaksanakan perundingan bipartit. Ini artinya, gugatan ini sesungguhnya telah melanggar ketentuan dan aturan hukum yang berlaku, karena proses pengajuan gugatan yang tidak pernah didahului dengan perundingan bipartit sebagaimana diamanatkan oleh UU PPHI. Pelaksanaan perundingan bipartit adalah hak Tergugat yang dilindungi oleh UU PPHI, manakala ada pihak-pihak yang merasa hak-haknya sebagai karyawan dilanggar, dan akan mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial;

- Bahwa dalam Pasal 4 (1) UU PPHI menyatakan:

"Dalam hal Perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud 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."

Bahwa faktanya, Pengugat tidak menyatakan kapan dan di mana dilaksanakan terlebih dulu proses perundingan bipartit antara Para Pihak. Hal ini memang sesuai dengan fakta di mana sama sekali belum pernah ada undangan bipartit dan atau pelaksanaan perundingan bipartit di antara Para Pihak;

- Bahwa dalam kondisi perundingan bipartit antara Para Pihak (cq Pengugat dengan Tergugat) belum dilaksanakan, yang otomatis artinya belum dapat dikatakan gagal, namun Pengugat malah mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tanpa melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

Halaman 9 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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

- Bahwa setelah dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, lalu surat anjuran dikeluarkan oleh mediator. Surat Anjuran tersebut sama sekali tanpa didahului oleh pelaksanaan perundingan bipartit, sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI. Hal ini sebagai tercantum dalam halaman 3 butir 18 Gugatan Pengugat, yang menyatakan pada akhirnya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun akhirnya mengeluarkan anjuran No. 565/28/HI-Disnakertrans/2021 tertanggal 1 Maret 2021, akan tetapi sampai dengan sekarang Tergugat tidak mematuhi dan tidak melaksanakan surat anjuran tersebut;
- Bahwa oleh karena perundingan bipartit masih belum dilaksanakan, maka mediasi harus dinyatakan cacat hukum, dan hasil risalah mediasi yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, harus dinyatakan batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum;
- Bahwa oleh karena hasil risalah mediasi yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum, maka gugatan Pengugat harus dianggap tidak dilengkapi dengan risalah mediasi yang sah. Gugatan yang diajukan tanpa risalah mediasi yang sah, maka sama saja dengan gugatan yang tidak dilengkapi dengan risalah mediasi;
- Bahwa Pasal 83 ayat (1) UU PPHI menyatakan:
"Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat."
Bahwa dengan mengacu kepada Pasal 83 ayat (1) UU PPHI maka Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini harus menyatakan bahwa gugatan aquo adalah prematur, dan oleh karenanya wajib mengembalikan gugatan kepada Pengugat;
- Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang dalam perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk Tahun 2015 antara Tony Panjaitan (Penggugat) Lawan PT Indo Lampung Perkasa (Tergugat), telah memutuskan, putusan mana telah berkekuatan hukum tetap bahwa karena tidak pernah ada perundingan bipartit, maka gugatan Penggugat (karyawan), dinyatakan prematur; dan menyatakan gugatan Penggugat

Halaman 10 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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)



tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*); serta membebankan biaya perkara kepada Penggugat;

- Bahwa Penggugat seolah-olah menyamakan proses penyelesaian perselisihan antara perkara perdata dalam peradilan umum dengan perkara PHI yang masuk ke dalam perkara perdata khusus dalam peradilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal walaupun hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, namun ada pengecualiannya, yaitu jika diatur secara khusus dalam UU PPHI (*Vide Pasal 57 UU PPHI*);
- Bahwa salah satu pengecualian dalam UU PPHI itu, yaitu hal yang berbeda dengan proses beracara di peradilan perdata umum adalah adanya proses wajib perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*Vide Pasal 3 aya1 UU PPHI*);
- Bahwa fakta tidak adanya undangan bipartit dan tidak terjadinya bipartit sejalan dengan gugatan Penggugat;
- Berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard/NO*).

3. Penggugat Tidak Memiliki Legal Standing

Bahwa Penggugat Aan Saputra tidak memiliki *legal standing* untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat sebagaimana identitas Penggugat pada halaman 1 yang menyebutkan Aan Saputra: Tempat/Tgl Lahir Desa Baru, 10 Mei 2021, Pekerjaan Pekerja PT. Bahana Karya Semesta Unit SMTE ... dst.

Bahwa bagaimana mungkin tanggal 10 Mei 2021 belum ada tetapi subyek hukum sudah ada? Seharusnya Penggugat lebih teliti dalam mengajukan gugatannya supaya memiliki *legal standing* untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat.

Bahwa Berdasarkan hal-hal tersebut diatas sudah sangat jelas dan terang gugatan Penggugat mengandung cacat formil karena Para Penggugat tidak memiliki *legal standing* untuk melakukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan demikian sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard/NO*).

4. Gugatan Penggugat *Error In Persona/Plurium Litis Consortium*.

- Bahwa dalam halaman 1 gugatannya, Penggugat menyatakan atau menyebutkan identitas Tergugat sebagai PT. BAHANA KARYA SEMESTA yang beralamat di Desa Baru RT. 02, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten



Sarolangun, Provinsi Jambi, untuk selanjutnya disebut – TERGUGAT;

- Bahwa faktanya berdasarkan Akta Perusahaan Nomor 19 tertanggal 20 Oktober 2006, yang dibuat dihadapan Notaris Hardinawanti Surodjo, SH sama dengan nama Badan Hukum dari Tergugat adalah PT. Bahana Karya Semesta yang berkedudukan di Jakarta;
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas sudah sangat jelas dan terang gugatan PenggugatT mengandung cacat formil masuk kedalam kualifikasi *Error in Persona/Plurium Litis Consortium*, maka sudah sepatutnya gugatan PENGGUGAT dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard/NO*).

5. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscure Libel*).

Bahwa definisi *obscure libel* adalah ketika unsur di dalam fundamentum petendi (posita) tidak jelas dan atau saling bertentangan, atau unsur di dalam petitum tidak jelas dan saling bertentangan. *Obscure libel* juga terjadi pada gugatan, jika antara *fundamentum petendi (posita)* dan *petitum* simpang siur, tidak jelas/kabur dan atau saling bertentangan.

Tentang Ketidak Jelasan Gugatan Penggugat:

Posita Gugatan Penggugat Saling Bertentangan

- Bahwa gugatan Penggugat pada angka 4 mendalilkan mengantarkan istri berobat ke Jambi pada tanggal 2 Desember 2020, kemudian gugatan Penggugat pada angka 5 mendalilkan Tergugat masuk kerja seperti biasa pada tanggal 9 Desember 2020, selanjutnya gugatan Penggugat pada angka 6 mendalilkan pada tanggal 15 Desember 2020 diberitahu oleh admin security Tergugat mengatakan Penggugat sudah dihapus dari rekonsil atau absen perusahaan.
- Bahwa gugatan Penggugat pada angka 10 mendalilkan pada tanggal 17 Desember 2020 Tergugat memberikan surat peringatan 1 dan surat peringatan 2 dan surat pemberitahuan pemanggilan kerja pada hari yang sama.
- Bahwa apabila dicermati, dalil gugatan Penggugat pada angka 4, angka 5 dan angka 6 dalil tersebut kontradiktif atau bertentangan dengan dalil gugatan Penggugat pada angka 10. Dalil gugatan Penggugat pada angka 6 mendalilkan bahwa tanggal 15 Desember 2020 Penggugat sudah direkonsil atau dihapus dari absensi tetapi dalil gugatan pada angka 10 mengatakan Tergugat memberikan surat peringatan 1 dan surat



peringatan 2 serta surat pemberitahuan pemanggilan kerja pada hari yang sama.

- Bahwa perlu kami sampaikan kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo, surat peringatan maupun surat pemberitahuan dikualifikasikan mengundurkan diri pada perusahaan telah diatur (disetting) otomatis oleh karenanya jika karyawan dalam hal ini telah dikualifikasikan mengundurkan diri maka tidak mungkin akan tercetak atau terbit surat peringatan maupun surat pemberitahuan pemanggilan kerja pada tanggal 15 Desember 2020.
- Bahwa posita atau fundamentum petendi dari gugatan Penggugat yang tidak jelas atau saling bertentangan mengakibatkan gugatan menjadi kabur (*obscure libel*), oleh karenanya gugatan Penggugat ini sangatlah diragukan kebenarannya dan terkesan memaksakan, sehingga sudah sepatutnya gugatan Penggugat ini dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/NO*).

Dalam Pokok Perkara;

Bahwa sebelum Tergugat menyampaikan jawaban dalam pokok perkara, Tergugat menyatakan bahwa apa yang telah Tergugat sampaikan dalam eksepsi diatas, dianggap terulang kembali seluruhnya, dan berlaku mutatis mutandis untuk jawaban sepanjang relevan dan analog;

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas semua dalil dan fakta (termasuk posita dan petitum) yang disampaikan Penggugat dalam gugatan Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat.

1. Bahwa Penggugat hanya menuliskan dasar gugatannya sebatas pasal yang para Penggugat anggap dilanggar oleh Tergugat namun tidak dapat menguraikan unsur-unsur yang ada dalam pasal tersebut (yang sudah pasti Tergugat tidak melanggar pasal tersebut) Tergugat menolak semua dalil-dalil Penggugat dalam gugatannya.

Bahwa dalam Hukum Acara Perdata dan Hukum Perdata, dikenal sebuah asas "*actori incumbit probatio*" dimana seseorang yang mempunyai hak atau mengemukakan suatu peristiwa harus membuktikan adanya hak atau suatu peristiwa.

Asas "*actori incumbit probatio*" ini diatur di dalam Pasal 163 HIR, Pasal 283 RBG dan Pasal 1865 KUHPerdata.

Bahwa dalam Pasal 163 HIR menyatakan:



“Barang siapa mengaku mempunyai suatu hak, atau menyebutkan suatu kejadian untuk meneguhkan hak itu atau untuk membantah hak orang lain, harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu”.

Bahwa dalam Pasal 283 RBG menyatakan:

“Barang siapa beranggapan mempunyai suatu hak atau suatu keadaan untuk menguatkan haknya atau menyangkal hak seseorang lain, harus membuktikan hak atau keadaan itu”.

Bahwa dalam Pasal 1865 KUHperdata menyatakan:

“Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau, guna meneguhkan haknya sendiri maupun membantah suatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut”.

Bahwa selanjutnya dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor.1211K/Sip/1971, tanggal 15 April 1972 berbunyi sebagai berikut:

“Siapa yang mendalilkan sesuatu, haruslah membuktikan dalilnya”.

Bahwa berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka pada prinsipnya, asas “*actori incumbit probatio*” ini meletakkan beban pembuktian kepada Penggugat. Penggugat yang “mendalilkan” adanya hak atau peristiwa dimana Tergugat harus mengembalikan hak atau memberikan hak kemudian diberikan beban untuk membuktikannya. Penggugat harus membuktikan peristiwa atau kejadian yang dikemukakan dalam hal sesuatu yang belum jelas atau menjadi sengketa. Jadi yang harus dibuktikan Penggugat adalah peristiwa dan kejadiannya yang telah dikonstatir dan dikualifisir terlebih dahulu.

Bahwa agar Majelis Hakim Yang Mulia dalam memeriksa dan mengadili perkara aquo tidak keliru dalam menjatuhkan putusan, kiranya putusan yang dijatuhkan berdasarkan pada bukti-bukti yang sah dan dapat mencerminkan keadilan bagi Para Pihak dalam perkara aquo.

2. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 2 terkait dengan masa kerja, dalam gugatannya Penggugat mendalilkan masa kerja sejak tanggal 25 Maret 2013, pada kenyataannya berdasarkan SURAT PENERIMAAN BEKERJA No : 003/SK-PT4a/BKS/V/2018 tertanggal 25 Mei 2018 dapat diketahui masa kerja Penggugat adalah sejak tanggal 01 Juni 2018.



Bahwa sebagaimana uraian fakta yang sudah dijelaskan Tergugat diatas dengan demikian terlihat jelas Penggugat mengada-ada atau tidak memiliki dasar yang jelas terkait dalil-dalil masa kerjanya, oleh karenanya sangat beralasan jika Majelis Hakim yang terhormat menyatakan gugatan Penggugat ditolak.

3. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan Penggugat pada angka 3 terkait dengan ijin tidak masuk kerja Penggugat, dimana ketentuan tentang ijin tidak masuk kerja diatur di Pasal 23 ayat 2 dan ayat 4 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Bahana Karya Semesta berbunyi sebagai berikut:

Ayat 2: Ijin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari perusahaan kecuali dalam keadaan mendesak, bukti-bukti tersebut dapat diajukan kemudian pada saat masuk kerja kembali.

Ayat 4: Untuk alasan lain selain yang tersebut pada ayat 1 diatas, kepada Pekerja dapat diberikan ijin meninggalkan pekerjaan sesuai dengan pertimbangan perusahaan/atasan dan diperhitungkan dengan hak cutinya atau upahnya.

Bahwa Penggugat tidak masuk kerja pada tanggal 02 Desember 2020 tidak meminta ijin dari atasannya yaitu kepala unit pengamanan sebagaimana dimaksud Pasal 23 ayat 2 dan ayat 4, sehingga ijin yang dimaksud oleh Penggugat tidaklah sah.

Bahwa selain itu pada dalil gugatan Penggugat pada angka 5 mengatakan bahwa pada tanggal 9 Desember 2020 Penggugat masuk kerja. Namun tidak ada dijelaskan bahwa Penggugat memberikan bukti ijin tersebut kepada atasan atau perusahaan.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 3 yang menyatakan selama Penggugat bekerja memiliki integritas yang baik, dimana dengan perbuatan Penggugat untuk tidak bekerja (mangkir) selama 5 (lima) hari bekerja berturut-turut sudah jelas dan nyata bahwa Penggugat adalah pekerja yang tidak baik. Padahal secara tegas perihal ijin untuk tidak masuk bekerja sudah tertuang di dalam Pasal 23 Perjanjian Kerja Bersama PT. Bahana Karya Semesta yang telah disepakati bersama oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja PT. Bahana Karya Semesta.
5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 4 yang menyatakan: memberitahukan hal ini kepada admin perusahaan yang bernama Yusnah, dimana dalil Penggugat ini terkesan dan seolah telah meminta ijin secara resmi dan tertulis dari atasannya atau perusahaan serta telah sesuai prosedur terkait dengan tidak masuk kerjanya, padahal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sudah mengetahui tata cara atau prosedur untuk mengajukan ijin untuk tidak masuk bekerja. Pemberitahuan kepada admin perusahaan itu tidak dapat diartikan sebagai permintaan ijin untuk tidak dapat masuk bekerja.

Bahwa perlu diketahui oleh Yang Mulia Majelis Hakim bahwa pemberitahuan yang dimaksud oleh Penggugat itu hanyalah sebatas pesan dalam sosial media facebook. Artinya pemberitahuan tersebut tidaklah ada diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Bahana Karya Semesta yang menjadi pedoman bersama yang telah disepakati oleh perusahaan dan seluruh pekerjanya.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 5, angka 6, angka 7, angka 8 angka 9, dimana pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah demi hukum dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa tidak benar jika dikatakan oleh Penggugat prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat melanggar hukum dan tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya keputusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja".

Bahwa sebagaimana Pasal 27 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Bahana Karya Semesta berbunyi sebagai berikut:

1. Pekerja yang mangkir (tidak masuk kerja) tanpa ijin selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang telah dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali, dapat diputus hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri secara sepihak dari perusahaan;
2. Pekerja yang sengaja mangkir (tidak masuk kerja) tanpa ijin tidak berturut-turut dan dilakukan sekurang-kurangnya 8 (delapan) hari kerja dalam 1 (satu) bulan dan telah dipanggil oleh perusahaan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali, dapat diputus hubungan kerjanya

Halaman 16 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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)



dengan dikualifikasikan mengundurkan diri secara sepihak dari perusahaan;

3. Pekerja yang putus hubungan kerjanya sebagaimana dimaksud dalam pasal diatas ini tidak mendapatkan surat referensi kerja dari perusahaan.

Bahwa sebagaimana Pasal 168 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.

Bahwa faktanya, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena Penggugat tidak masuk kerja tanpa ijin atasan (mangkir) sejak tanggal 2 Desember 2020 sampai dengan tanggal 7 Desember 2020 (berdasarkan bukti rekap absensi Penggugat) dan Tergugat sudah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis yaitu surat panggilan 1 pada tanggal 2 Desember 2020 setelah jam kerja berakhir dan surat panggilan 2 pada tanggal 5 Desember 2020 setelah jam kerja berakhir;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas sangat jelas terlihat Tergugat tidak melanggar hukum dan sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karenanya sangat beralasan jika Majelis Hakim yang terhormat menyatakan gugatan Penggugat ditolak.

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 10 yang menyatakan Tergugat memberikan surat peringatan 1, surat peringatan 2 dan surat pemberitahuan pemberitahuan pemanggilan kerja pada hari yang sama, dimana yang sebenarnya adalah tidak pernah memberikan surat peringatan 1 dan surat peringatan 2 kepada Penggugat, untuk itu Tergugat meminta Penggugat untuk dapat membuktikan dalilnya ini.

Bahwa sebagaimana telah Tergugat kemukakan diatas, dimana pada tanggal 2 Desember 2020 setelah jam kerja maka tercetak secara otomatis surat panggilan 1 (satu) untuk pekerja masuk pada tanggal 3 Desember 2020, namun pada saat Sapriyansa (Security) dan Thamrin (Danru) mengantarkan surat panggilan tersebut kerumah Penggugat tidak ada satu pun orang dirumah sehingga dibuatkan berita acara begitu juga pada tanggal 5 Desember 2020 setelah jam kerja tercetak secara otomatis surat panggilan 2 untuk Penggugat masuk bekerja pada tanggal 7 Desember 2020 namun pada



saat Sapriyansa (Security) dan Thamrin (Danru) mengantarkan surat panggilan tersebut kerumah Penggugat tidak ada satu pun orang dirumah sehingga dibuatkan berita acara.

Bahwa selanjutnya pada tanggal 7 Desember 2020 Penggugat tidak juga masuk kerja maka setelah jam kerja sistem secara otomatis mencetak surat pemberitahuan dikualifikasikan mengundurkan diri, surat tersebut juga diantarkan oleh kerumah Penggugat namun tidak ada satu pun orang dirumah sehingga dibuatkan berita acara.

8. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 11 sampai dengan angka 15 yang menyatakan proses pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dimana sebagaimana Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri”.

Bahwa Tergugat sudah melakukan pemanggilan atas mangkirnya Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan:

- Penggugat tidak masuk bekerja tanpa ijin (mangkir) sejak tanggal 2 Desember 2020 s/d 7 Desember 2020 sebagaimana diakui secara tegas oleh Penggugat dalam gugatannya pada halaman 1 angka 4 dan angka 5;
- Tergugat mangkir tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah pada hari pertama Penggugat masuk bekerja (faktanya Penggugat tidak pernah masuk bekerja walaupun Tergugat sudah melakukan panggilan 1 dan panggilan 2);
- Tergugat sudah melakukan panggilan secara patut dan tertulis hal ini dapat dibuktikan dengan Surat Panggilan 1 Nomor 001/SMTE-EM/BKS/12/2020 tertanggal 2 Desember 2020 dan Surat Panggilan 2 Nomor 002/SMTE-EM/BKS/12/2020 tertanggal 5 Desember 2020;
- Penggugat tidak memenuhi kewajibannya untuk hadir bekerja sebagaimana Surat Panggilan 1 dan Surat Panggilan 2 yang telah dikirimkan oleh Tergugat.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perihal mangkir juga diatur dalam Pasal 27 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bahana Karya Semesta berbunyi sebagai berikut:

1. Pekerja yang mangkir (tidak masuk kerja) tanpa ijin selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang telah dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali, dapat diputus hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri secara sepihak dari perusahaan;
2. Pekerja yang sengaja mangkir (tidak masuk kerja) tanpa ijin tidak berturut-turut dan dilakukan sekurang-kurangnya 8 (delapan) hari kerja dalam 1 (satu) bulan dan telah dipanggil oleh perusahaan secara patut dan tertulis sebanyak 2 (dua) kali, dapat diputus hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri secara sepihak dari perusahaan;
3. Pekerja yang putus hubungan kerjanya sebagaimana dimaksud dalam pasal diatas ini tidak mendapatkan surat referensi kerja dari perusahaan.

Bahwa terkait dengan upah bulan Januari 2021 sampai dengan upah bulan Maret 2021 yang tidak dibayarkan oleh Tergugat dikarenakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat telah putus sejak tanggal 8 Desember 2021 yang disebabkan karena Penggugat tidak masuk bekerja (mangkir) selama 5 (lima) hari berturut-turut.

Bahwa dengan demikian dalil-dalil Penggugat yang menyatakan proses atas putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat akibat mangkirnya Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan pasal 168 UU Ketenagakerjaan adalah dalil yang sangat mengada-ada dan tidak memiliki dasar hukum serta fakta-fakta yang hukum kuat. oleh karenanya sangat beralasan apabila Majelis Hakim yang terhormat menyatakan Gugatan Penggugat ditolak.

9. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 16 sampai dengan angka 19 yang menyatakan Tergugat tidak mau melaksanakan anjuran dari mediator, dimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bilaman salah satu pihak tidak sepakat atas anjuran dari mediator maka dapat mengajukan upaya hukum yaitu gugatan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Artinya mekanisme perselisihan hubungan industrial

Halaman 19 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,



tidak hanya sampai pada tingkat Dinas Tenaga Kerja.

10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat pada angka 20 yang menyatakan untuk menjamin gugatan Penggugat tidak illusior kelak maka Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan/ atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini untuk meletakkan sita jaminan.

Bahwa M. Yahya Harahap dalam bukunya menerangkan bahwa pada pokoknya sita jaminan bertujuan agar barang itu tidak digelapkan atau diasingkan selama proses persidangan berlangsung, sehingga nantinya putusan dapat dilaksanakan.

Kemudian objek yang dapat dimohonkan sita jaminan tersebut antara lain:

- Perkara utang piutang yang tidak dijamin dengan agunan tertentu. Sita jaminan dapat diletakkan atas seluruh harta kekayaan tergugat meliputi barang bergerak maupun tidak bergerak;
- Objek sita jaminan dalam perkara ganti rugi dapat diletakkan atas seluruh harta kekayaan tergugat. Tuntutan ganti rugi ini timbul dari wanprestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1243 – Pasal 1247 KUH Perdata atau perbuatan melawan hukum dalam bentuk ganti rugi materiil dan imateriil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUH Perdata;
- Sengketa hak milik atas benda tidak bergerak yang hanya terbatas atas objek yang diperkarakan/disengketakan;
- Dapat diletakkan pada barang yang telah diagunkan sebelumnya.

Bahwa gugatan Penggugat ini adalah gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan apa yang menjadi tuntutan dari Penggugat dalam petitumnya adalah dipekerjakan kembali dan pembayaran sejumlah uang sehingga dengan demikian Penggugat yang memohon untuk dilakukan sita jaminan sangat tidak berdasar hukum, oleh karenanya permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) sudah sepatutnya dan selayaknya untuk ditolak.

11. Bahwa Tergugat menolak petitum dari Penggugat pada angka 9 yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini.

Bahwa Penggugat tidak menguraikan dalil-dalil dalam posita/fundamentum petendi terkait dengan dwangsom kemudian secara tiba-tiba dalam petitum meminta untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) adalah hal yang sangat aneh, mengada-ada dan tak lazim dilakukan dalam proses persidangan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 606a RV, suatu tuntutan dwangsom tidak dapat dijatuhkan terhadap putusan hakim yang penghukuman untuk melakukan pembayaran sejumlah uang;

Bahwa hal tersebut diperkuat juga dalam Putusan Mahkamah Agung R.I No. 791 K/Sip/1972 tanggal 16 Februari 1973 sebagaimana dikutip oleh Lilik Mulyadi dalam bukunya yang berjudul Tuntutan Uang Paksa (*dwangsom*) Dalam Teori dan Praktik, Penerbit Djambatan, Jakarta, tahun 2001, halaman 87; yang pada intinya menyatakan bahwa terhadap penghukuman untuk melakukan pembayaran sejumlah uang, maka Penggugat dapat melakukan sita eksekusi yang dilanjutkan dengan pelelangan.

Bahwa jelas dalam petitumnya pada angka 6 Penggugat menuntut untuk dibayarkannya sejumlah uang oleh Tergugat oleh karenanya berdasarkan Pasal 606a RV tuntutan Penggugat atas pembayaran uang paksa (*dwangsom*) tidak mempunyai dasar hukum dan sudah selayaknya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo menolak gugatan Penggugat.

Maka: Berdasarkan hal-hal/fakta-fakta yang telah diuraikan diatas, maka dengan ini Tergugat mohon dengan hormat agar Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi berkenan memutus dengan amar:

Dalam Eksepsi:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sah menurut hukum;
3. Menetapkan biaya perkara menjadi beban Penggugat;
4. Bilamana Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Halaman 21 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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, atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Repliknya dipersidangan pada tanggal 10 Mei 2021 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil gugatannya;

Menimbang bahwa, atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat menyampaikan Dupliknya dipersidangan tanggal 24 Mei 2021 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil jawabannya;

Menimbang bahwa, jawab jinawab telah selesai dan atas eksepsi Tergugat tentang kompetensi relatif, Majelis Hakim telah memutuskan dalam Putusan Sela tanggal 15 Juni 2021, yang amarnya sebagai berikut;

MENGADILI:

1. Menolak eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jambi berwenang mengadili perkara Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb;
3. Memerintahkan kedua belah pihak melanjutkan pemeriksaan perkara a quo;
4. Menanggihkan biaya perkara hingga putusan akhir;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat sebagai berikut:

1. Surat P-1 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:002/BKS-EST/SMTE/PKWT/III/2013 tanggal 25 Maret 2013 antara Riendra S Nasution selaku Estate Manager PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate dengan Aan Saputra
2. Surat P-2.1 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta (Sungai Mentawak) Nomor 023, tanggal 2 Desember 2020, hal Panggilan I (pertama) yang ditujukan kepada Aan Saputra;
3. Surat P-2.2 tentang Surat Peringatan I tertanggal 2 Desember 2020 yang ditujukan kepada Aan Saputra;
4. Surat P-2.3 tentang Surat Peringatan II tertanggal 2 Desember 2020 yang ditujukan kepada Aan Saputra;
5. Surat P-2.4 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta (Sungai Mentawak), nomor 15, tanggal 7 Desember 2020, hal Surat Pemberitahuan yang ditujukan kepada Aan Saputra;
6. Surat P-2.5 tentang Surat PT.Bahana karya Semesta (Sungai Mentawak), nomor 035, tanggal 5 Desember 2020, hal Surat panggilan II (kedua) yang ditujukan kepada Aan Saputra;
7. Surat P-3 tentang percakapan via masenger tanggal 4 Desember 2020;

Halaman 22 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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)



8. Surat P-4 tentang surat keterangan sakit atas nama Ny Pepi Pustika Sari yang ditandatangani oleh dr.Aang Hambali;
9. Surat P-5 tentang surat Berita Acara Mediasi (Bipartit);
10. Surat P-6 tentang slip upah bulan Desember 2020 atas nama Aan Saputra;

Menimbang bahwa, semua bukti surat Penggugat tersebut telah dibubuhi meterai, yang telah dicocokkan dan sesuai dengan surat aslinya, kecuali P-2.1, P-2.2, P-2.3, P-2.4, P-2.5, P-3, P-4, dan P-6 tanpa ada surat aslinya;

Menimbang bahwa, Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang Saksi yaitu Yeyen Saputra dan Rohani, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini;

Menimbang bahwa, terhadap keterangan Saksi Penggugat tersebut diatas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan masing-masing;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat sebagai berikut:

1. Surat T-1 tentang Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT.Bahana Karya Semesta, Nomor 19 tertanggal 20 Oktober 2006 dibuat di Notaris Hardinawanti Surodjo, S.H;
2. Surat T-2 tentang Surat Penerimaan Bekerja No.003/SK-PT4a/BKS/V/2018, tertanggal 25 Mei 2018 yang dikeluarkan PT.Bahana Karya Semesta;
3. Surat T-3 tentang rekap absensi PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate tanggal 1 Januari 2020 sampai dengan 31 Desember 2020;
4. Surat T-4 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor 001/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 2 Desember 2020, hal Surat Panggilan I;
5. Surat T-5 tentang Berita Acara Penyerahan Surat Panggilan Kerja;
6. Surat T-6 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor:002/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 5 Desember 2020, hal Surat Panggilan II (kedua);
7. Surat T-7 tentang berita acara penyerahan surat panggilan kerja;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Surat T-8 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor:003/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 7 Desember 2020, hal surat pemberitahuan;
9. Surat T-9 tentang Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, Nomor: KEP.560/02/HIJAMSOS/PKB/2019, Tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bahana Karya Semesta dengan Serikat Pekerja PT.Bahana Karya Semesta tanggal 13 September 2019;
10. Surat T-10 tentang Berita Acara Penyerahan Surat Pemberitahuan tanggal 7 Desember 2020;
11. Surat T-11 tentang slip upah bulan November 2020 atas nama Aan Saputra;
12. Surat T-12 tentang slip upah bulan Desember 2020 atas nama Aan Saputra;

Menimbang bahwa, bukti surat Tergugat tersebut telah dibubuhi meterai yang telah dicocokkan dan sesuai dengan surat aslinya kecuali T-3, T-9, T-11, dan T -12 tanpa ada surat aslinya;

Menimbang bahwa, Tergugat juga mengajukan 3 (tiga) orang Saksi yaitu Jonet Junaidi, Tomardi dan Banu Aji Nugroho, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini;

Menimbang bahwa, terhadap keterangan Saksi Tergugat tersebut di atas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan masing-masing;

Menimbang bahwa, selanjutnya Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 13 Juli 2021;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang bahwa, maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana tersebut di atas;



Dalam Eksepsi;

Menimbang bahwa, atas gugatan Penggugat, Tergugat dalam jawabannya sekaligus mengajukan eksepsinya yang setelah disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Eksepsi Kompetensi Relatif;
2. Gugatan *Prematur*;
3. Penggugat tidak memiliki *legal standing*;
4. Gugatan *error in persona/plurium litis consortium*;
5. Gugatan kabur (*obscure libel*);

Menimbang bahwa, Pasal 162 Rbg menentukan "Perlawanan (*Exceptie*) yang sekiranya hendak diajukan oleh Tergugat, kecuali mengenai pengadilan tidak berwenang, tidak boleh diajukan dan dipertimbangkan secara terpisah, tetapi harus dibicarakan dan diputus bersama-sama dengan pokok perkara".

1. Eksepsi Kompetensi Relatif;

Menimbang bahwa, eksepsi Tergugat poin pertama menyangkut kewenangan mengadili (kompetensi) relatif maka berdasarkan Pasal 162 RBg telah diputus dalam Putusan Sela dengan Amar Putusan sebagaimana tersebut di atas;

2. Gugatan *Prematur*;

Menimbang bahwa, mengenai gugatan *premature*, Tergugat pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

- Bahwa gugatan Penggugat tidak pernah diawali dengan proses perundingan bipartit sebagaimana diwajibkan oleh Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Bahwa setelah Penggugat berasumsi terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, yang dilakukan Penggugat bukan mengundang Tergugat melaksanakan perundingan bipartit, namun dengan serta merta membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun guna mendapatkan penyelesaiannya;
- Bahwa Tergugat tidak pernah diundang untuk pelaksanaan perundingan Bipartit, Tergugat dan Penggugat sama-sama tidak pernah melaksanakan perundingan bipartit, artinya gugatan ini sesungguhnya telah melanggar ketentuan dan aturan hukum yang berlaku, pelaksanaan perundingan bipartit adalah hak Tergugat yang dilindungi oleh Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa oleh karena bipartit masih belum dilaksanakan, maka mediasi harus dinyatakan cacat hukum, dan hasil risalah mediasi yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun harus dinyatakan batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum;
- Bahwa oleh karena hasil risalah mediasi yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun batal demi hukum dan tidak memiliki kekuatan hukum, maka gugatan Penggugat harus dianggap tidak dilengkapi dengan risalah mediasi yang sah;
- Bahwa gugatan yang diajukan tanpa risalah mediasi yang sah, maka sama saja dengan gugatan yang tidak dilengkapi dengan risalah mediasi, berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini harus menyatakan bahwa gugatan aquo adalah *premature*, dan oleh karenanya wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat, Yurisprudensi Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang dalam perkara Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk Tahun 2015 antara Tony Panjaitan (Penggugat) lawan PT.Indo Lampung Perkasa (Tergugat), berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard/NO*);

Menimbang bahwa, terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa setelah mengetahui Gaji tidak masuk padahal Penggugat telah masuk kerja, Penggugat langsung mengajukan atau mengantar langsung undangan bipartit pertama yang akan diadakan di kantor Tergugat pada tanggal 28 Desember 2020 dan telah diterima pihak perusahaan melalui security dan Penggugat datang ke kantor PT.Bahana Karya Semesta akan tetapi Tergugat tidak mau Bipartit, dan kemudian pada tanggal 29 Desember 2020 Penggugat mengajukan undangan Bipartit ke dua yang akan dilaksanakan pada tanggal 30 Desember 2020 di kantor PT.Bahana Karya Semesta, dan Penggugat datang ke kantor untuk melakukan bipartit tetapi Tergugat bukan mengadakan pertemuan tetapi membalas Whatsapp dengan mengatakan kalau mau bipartit wajib melalui serikat;

Menimbang bahwa, setelah memeriksa dan mempelajari eksepsi Tergugat tersebut, jawab jinawab serta bukti-bukti para pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Halaman 26 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti P-5 berupa berita acara Mediasi (Bipartit) yang menerangkan bahwa atas nama Aan Syahputra mengajukan mediasi bipartit yang pertama ditanggal 28 Desember 2020 di kantor Estate SMTE, dan telah diterima oleh security SMTE, mengajukan mediasi bipartit yang kedua yaitu tanggal 30 Desember 2020 bertempat di kantor Estate SMTE dan telah diterima oleh Security Estate, bahwa berdasarkan bukti tersebut Penggugat telah mengupayakan untuk bertemu dengan Tergugat, meskipun surat undangan bipartit yang diajukan Penggugat tersebut kurang spesifik, namun dapat dipahami surat berita acara mediasi tersebut adalah merupakan surat untuk melakukan bipartit pertama dan kedua;

Menimbang bahwa, perihal Tergugat tidak ada menerima atau melakukan pertemuan bipartit dengan Penggugat, bahwa berdasarkan bukti P-5 surat tersebut telah diterima oleh security SMTE, dimana SMTE adalah nama unit Tergugat, sehingga security SMTE adalah security Tergugat, bahwa dengan diterimanya surat tersebut oleh security Tergugat, dengan demikian surat tersebut sudah diterima oleh Tergugat sendiri, perihal tidak terjadi pertemuan antara Penggugat dengan Tergugat adalah perihal persoalan yang berbeda, namun yang terpenting adalah Penggugat telah mengajukan bipartit kepada Tergugat, dengan demikian dalam hal perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat telah menempuh jalur bipartit;

Menimbang bahwa, Penggugat mengajukan pengaduan pada tanggal 8 Januari 2021 pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, yang merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada jenjang tripartit, dan bahwa undangan bipartit Penggugat adalah pada tanggal 28 Desember 2020 dan pada tanggal 30 Desember 2020, dengan demikian sebelum menempuh jalur tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, Penggugat sudah terlebih dahulu menempuh jalur bipartit;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat, Penggugat telah menempuh jalur yang sesuai dengan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai gugatan *premature* haruslah ditolak;

3. Penggugat tidak memiliki *legal standing*;

Halaman 27 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

Disclaimer

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



Menimbang bahwa, mengenai Penggugat tidak memiliki *legal standing*, Tergugat pada pokoknya mendalilkan bahwa sebagaimana identitas Penggugat yang menyebutkan Aan Saputra tempat/tanggal lahir Desa Baru, 10 Mei 2021, bahwa bagaimana mungkin tanggal 10 Mei 2021 belum ada tetapi subjek hukum sudah ada, bahwa berdasarkan hal tersebut sudah sangat jelas dan terang gugatan Penggugat mengandung cacat Formil karena Penggugat tidak memiliki *legal standing* untuk melakukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan demikian sudah sepatutnya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard/NO*);

Menimbang bahwa, terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat adalah pihak pekerja yang dianggap mengundurkan diri tidak sesuai dengan perundang-undangan, maka dengan itu memiliki kedudukan hukum untuk meminta haknya kepada Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang bahwa, setelah memeriksa dan mempelajari eksepsi Tergugat tersebut, jawab jinawab serta bukti-bukti para pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, yang dimaksud dengan Penggugat tidak memiliki *legal standing* adalah Penggugat yang tidak memenuhi syarat dan oleh karena itu dia tidak mempunyai hak untuk mengajukan gugatan;

Menimbang bahwa, gugatan Penggugat adalah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dimana Penggugat selaku karyawan atau pekerja Tergugat mengajukan gugatan kepada Tergugat atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, bahwa keberadaan Penggugat sebagai pekerja Tergugat, juga diakui Tergugat di dalam jawabannya;

Menimbang bahwa, perihal tanggal lahir Penggugat yang ditulis Penggugat dalam gugatannya yaitu 10 Mei 2021 dapat kita pahami sebagai kesalahan pengetikan atau *typographical Error (typo)*, dan bahwa perihal identitas Penggugat tidaklah hanya dilihat dari tanggal lahir saja melainkan dapat juga dilihat dari alamat Penggugat, bahwa perihal kesalahan pengetikan tersebut tidaklah dapat menghilangkan kedudukan Penggugat sebagai pekerja Tergugat yang telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat memiliki *legal standing* sebagai salah satu pihak dalam perkara ini, dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai Penggugat tidak memiliki *legal standing* haruslah ditolak;



4. Gugatan *error in persona/plurium litis consortium*;

Menimbang bahwa, mengenai gugatan *error in persona/plurium litis consortium*, Tergugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat menyebutkan identitas Tergugat sebagai PT.Bahana Karya Semesta yang beralamat di Desa Baru RT.02, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Sarolangun, Provinsi Jambi, faktanya berdasarkan Akta Perusahaan Nomor 19 tertanggal 20 Oktober 2006, yang dibuat dihadapan Notaris Hardinawati Surojdjo, SH sama dengan nama badan hukum dari Tergugat adalah PT.Bahana Karya Semeta yang berkedudukan di Jakarta, berdasarkan hal tersebut gugatan Penggugat mengandung cacat formil masuk kedalam kualifikasi *error in persona*;

Menimbang bahwa, setelah memeriksa dan mempelajari eksepsi Tergugat tersebut, jawab jina jawab serta bukti-bukti para pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti T-2 tentang Surat Penerimaan Bekerja No.003/SK-PT4a/BKS/V/2018, tertanggal 25 Mei 2018 yang dikeluarkan PT.Bahana Karya Semesta, bukti tersebut menerangkan bahwa Aan Saputra adalah karyawan PT.Bahana Karya Semesta yang dengan lokasi penempatan di Perkebunan Sungai Mentawak (SMTE), dihubungkan dengan keterangan saksi Penggugat bernama Yeyen Sahputra, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat sebagai security yang terletak di Desa baru, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Sarolangun, bahwa dengan demikian Penggugat terbukti bekerja di perkebunan Sungai Mentawak yang adalah merupakan PT.Bahana Karya Semesta yang terletak di Desa Baru, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Sarolangun;

Menimbang bahwa, berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 81 yang berbunyi "Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Indutri pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja", bahwa perihal penarikan kedudukan Tergugat akan mempengaruhi Pengadilan Hubungan Industrial mana yang berwenang untuk memeriksa, dan sesuai dengan Pasal tersebut dapat kita pahami bahwa, penarikan kedudukan Tergugat adalah sesuai dengan alamat dimana Penggugat bekerja bukan sesuai dengan kedudukan badan hukum Tergugat;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Penggugat yang mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial dengan pihak Tergugat berkedudukan di Desa Baru, Kecamatan Air Hitam, Kabupaten Sarolangun, adalah sudah sesuai dengan mandat Undang-Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian eksepsi Tergugat perihal gugatan *error in persona/plurium litis consortium*, haruslah ditolak;

5. Gugatan kabur (*obscure libel*);

Menimbang bahwa, mengenai gugatan kabur (*obscure libel*) Tergugat pada pokoknya mendalilkan bahwa dalil gugatan Penggugat pada angka 4 (empat), angka 5 (lima), dan angka 6 (enam) kontradiktif atau bertentangan dengan dalil gugatan Penggugat pada angka 10 (sepuluh), surat peringatan maupun surat pemberitahuan dikualifikasikan mengundurkan diri pada perusahaan telah diatur (disetting) otomatis oleh karenanya jika karyawan dalam hal ini telah dikualifikasikan mengundurkan diri maka tidak mungkin akan tercetak atau terbit surat peringatan maupun surat pemberitahuan pemanggilan kerja pada tanggal 15 Desember 2020;

Menimbang bahwa, setelah memeriksa dan mempelajari eksepsi Tergugat tersebut, jawab jinawab serta bukti-bukti para pihak, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang bahwa, menurut Pasal 149 ayat (1) RBg dikemukakan bahwa gugatan yang kabur adalah gugatan yang melawan hak dan tidak beralasan:

- Dasar hukum gugatan tidak jelas;
- Dasar peristiwa atau fakta gugatan tidak jelas;
- Objek sengketa tidak jelas;
- Kerugian tidak dirinci;
- Petitum gugatan tidak jelas;
- Posita dan petitum saling bertentangan;

Menimbang bahwa, gugatan Penggugat sangat jelas dasar hukumnya yaitu undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, fakta gugatan Penggugat juga jelas sehingga dapat dipahami oleh para pihak yang bersengketa, serta objek sengketa yang dipersengketakan Pengugat juga jelas yaitu tentang Perselisihan atas Pemutusan Hubungan Kerja selain itu petitum Pengugat juga jelas dan tidak bertentangan dengan posita, dengan demikian eksepsi Tergugat perihal gugatan kabur (*obscure libel*), haruslah ditolak;

Menimbang bahwa, berdasarkan uraian pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan ditolak seluruhnya;

Halaman 30 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Pokok Perkara;

Menimbang bahwa, dalam surat gugatannya, Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat yang bergerak pada bidang perkebunan sejak 25 Maret 2013 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan upah Rp2.630.662,00 (dua juta enam ratus tiga puluh ribu enam ratus enam puluh dua rupiah), pada tanggal 2 Desember 2020, Penggugat membawa istrinya untuk berobat ke Jambi ke dr. Aang Hambali, dan Penggugat melalui telepon atau massenger memberitahukan hal ini ke Admin Perusahaan bernama Yansah, pada tanggal 9 Desember 2020 Penggugat masuk kerja seperti biasa, dan pada tanggal 15 Desember 2020 Penggugat diberitahu oleh admin security atas nama Yansah bahwa Penggugat sudah dihapus dari rekonsil atau absen perusahaan tanpa dipanggil untuk menjelaskan kenapa tidak masuk kerja, secara lisan Tergugat menyatakan bahwa Penggugat mengundurkan diri sepihak dengan alasan Penggugat tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa izin ataupun pemberitahuan kepada atasan, izin ataupun pemberitahuan sudah dilakukan Penggugat melalui telepon atau messenger melalui admin security perusahaan atas nama Yansah, pada tanggal 17 Desember 2020 Tergugat memberikan Surat Peringatan I (pertama) dan Surat Peringatan ke II (kedua) dan Surat Pemanggilan Kerja pada hari yang sama, Penggugat sejak Januari belum menerima upah, bahwa sesuai dengan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja yang sah yang dilakukan setelah mendapat penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, Penggugat memohon agar Tergugat menjalankan anjuran dan memberikan upah Penggugat dari Januari 2021 sampai Maret 2021;

Menimbang bahwa, atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat pada pokoknya menyangkal dan mendalilkan bahwa masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2018, ketentuan tentang izin tidak masuk kerja diatur di Pasal 23 ayat (2) dan ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT.Bahana Karya Semesta, sehingga izin yang dimaksud oleh Penggugat tidaklah sah. Penggugat yang mendalilkan masuk tanggal 9 Desember 2020 namun tidak ada dijelaskan bahwa Penggugat memberikan bukti izin tersebut kepada atasan atau perusahaan, Penggugat yang mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut jelas dan nyata bahwa Penggugat adalah pekerja yang tidak baik, pemberitahuan kepada admin perusahaan tidak dapat diartikan sebagai permintaan izin untuk tidak dapat masuk kerja, dan permintaan yang dimaksud Penggugat juga hanya

Halaman 31 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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

sebatas pesan pada social media Facebook, artinya pemberitahuan tersebut tidaklah ada diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT.Bahana Karya Semesta. Hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir karena Penggugat tidak masuk kerja tanpa izin atasan (mangkir) sejak tanggal 2 Desember 2020 sampai tanggal 7 Desember 2020 dan Tergugat sudah melakukan panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis yaitu Surat Panggilan I (pertama) pada tanggal 2 Desember 2020, dan Surat Panggilan II (kedua) pada tanggal 5 Desember 2020, Tergugat tidak pernah memberikan Surat Peringatan I (pertama) dan Surat Peringatan ke II (kedua) kepada Penggugat, Surat Panggilan I (pertama) diantarkan ke rumah Penggugat namun di rumah Penggugat tidak ada orang sehingga dibuatkan berita acara, begitu juga Surat Panggilan ke II (kedua) diantarkan ke rumah Penggugat namun tidak ada orang di rumah Penggugat sehingga dibuatkan berita acara, proses pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sah menurut hukum;

Menimbang bahwa, berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab-jinawab dari kedua belah pihak yang berperkara, maka Majelis Hakim memperoleh fakta hukum yang tidak disangkal, yang mana kesemuanya sama-sama telah diakui para pihak yaitu, bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat dan perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah menempuh jalur tripartit (mediasi) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, yang mana pengakuan tersebut merupakan alat bukti yang mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, mengikat (*bidende*) serta menentukan (*biselissende*) serta tidak dapat ditarik kembali tanpa alasan yang dibenarkan oleh hukum sebagaimana berdasarkan Pasal 311 R.Bg Jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1735 K/Sip/1976, tanggal 15 Februari 1978;

Menimbang bahwa, oleh karena terdapat dalil-dalil gugatan Penggugat yang disangkal oleh Tergugat, dan hal inilah yang menjadi persengketaan antara para pihak berperkara yang harus dibuktikan;

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 283 R.Bg Jo. Pasal 1865 KUHPerdara, Penggugat dan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa, terhadap pokok permasalahan/sengketa tersebut setelah memeriksa dan mencermati gugatan, jawab jinawab serta alat bukti dari para pihak berperkara, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Halaman 32 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

Disclaimer

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



Menimbang bahwa, berdasarkan bukti T-3 tentang rekap absensi PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate tanggal 1 Januari 2020 sampai dengan 31 Desember 2020, bukti P-4 tentang surat keterangan sakit atas nama Ny Pepi Pustika Sari yang ditandatangani oleh dr. Aang Hambali, dihubungkan dengan keterangan saksi Penggugat bernama Rohani yang pada pokoknya menerangkan bahwa pada tanggal 3 Desember 2020 Penggugat dan istrinya datang kerumah saksi yang berada di Kota Jambi untuk membawa istrinya berobat, istri Penggugat sakit vertigo dan asma akut, Penggugat menginap dirumah saksi dari tanggal 3 Desember 2020 sampai 5 Desember 2020, selama Penggugat membawa istrinya berobat, saksi menjaga anak-anak Penggugat di rumah saksi, kondisi istri Penggugat memang harus dibawa berobat, Penggugat beserta keluarganya kembali dari Jambi pada tanggal 5 Desember 2020, maka Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa Penggugat sejak tanggal 2 Desember 2020 tidak masuk kerja, dan tanggal 3 Desember 2020 sampai tanggal 5 Desember 2020 Penggugat berada di Kota Jambi untuk membawa istri yang sakit Vertigo dan asma akut berobat di Kota Jambi;

Menimbang bahwa, istri Penggugat yang sedang sakit vertigo dan asma akut sudah sepantasnyalah dibawa berobat, sehingga sangatlah wajar Penggugat meminta izin tidak masuk kerja untuk membawanya berobat, dikarenakan membawa istri berobat adalah merupakan tanggungjawab Penggugat sebagai suami;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti P-3 tentang percakapan via masenger tanggal 4 Desember 2020 dihubungkan dengan keterangan saksi Penggugat yang bernama Yeyen Saputra yang pada pokoknya menerangkan bahwa pak Yansyah adalah admin security dan izin tidak masuk kerja dapat dilakukan melalui admin security, dan saksi pernah juga meminta izin tidak masuk kerja pada pak Yansyah melalui telepon dalam saat keadaan darurat minta izin tiga hari karena istri melahirkan, dihubungkan dengan keterangan saksi Tergugat bernama Tomardi yang pada pokoknya menerangkan bahwa pak Yansyah adalah yang bertugas sebagai admin security yang tingkat levelnya sama dengan Penggugat, atasan Penggugat adalah Kanit PAM, struktur pemimpin di unit adalah Manager, dan dibawah maneger ada Askep, KTU dan Kanit PAM, Jon Maulana adalah atasan Penggugat dan saksi pernah bertanya kepada Jon Maulana di lapangan perihal ketidakhadiran Penggugat dan oleh Jon Maulana dijawab tidak ada berita dari Penggugat, dihubungkan dengan keterangan saksi Tergugat bernama Jonet Junaidi yang pada pokoknya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerangkan bahwa Penggugat tidak ada meminta izin kepada saksi, dihubungkan dengan bukti T-9 tentang Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sarolangun, Nomor: KEP.560/02/HIJAMSOS/PKB/2019, Tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bahana Karya Semesta dengan Serikat Pekerja PT.Bahana Karya Semesta tanggal 13 September 2019, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat telah meminta izin kepada pak Yansyah untuk membawa istri berobat ke Jambi, dan pak Yansyah adalah admin security yang memiliki level jabatan sama dengan Penggugat;
- Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bahana Karya Semesta dengan Serikat Pekerja PT.Bahana Karya Semesta vide bukti T-9 Pasal 23 ayat (4) yang berbunyi "untuk alasan lain selain yang tersebut pada ayat 1 (satu) di atas, kepada pekerja dapat diberikan izin meninggalkan pekerjaan sesuai dengan pertimbangan perusahaan/atasan dan diperhitungkan dengan hak cutinya atau upahnya", maka perihal izin meninggalkan pekerjaan hanya dapat diberikan oleh atasan;
- Bahwa Penggugat yang meminta izin melalui Pak Yansyah yang adalah admin security tidaklah dibenarkan karena pak Yansyah bukanlah atasan Penggugat, dan bahwa sesuatu kebiasaan tidaklah dapat dianggap sesuatu kebenaran jika tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam hal ini bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bahana Karya Semesta dengan Serikat Pekerja PT.Bahana Karya Semesta;
- Bahwa dengan demikian ketidakhadiran Penggugat adalah merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan ataupun tanpa izin atasan, yang bertentangan dengan Pasal 23 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bahana Karya Semesta dengan Serikat Pekerja PT.Bahana Karya Semesta;

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti T-4 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor 001/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 2 Desember 2020, hal Surat Panggilan I, bukti T-5 tentang Berita Acara Penyerahan Surat Panggilan Kerja, bukti T-6 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor:002/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 5 Desember 2020, hal Surat Panggilan II (kedua), bukti T-7 tentang berita acara penyerahan surat panggilan kerja, bukti T-8 tentang Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor:003/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 7 Desember 2020, hal surat pemberitahuan, dihubungkan dengan keterangan

Halaman 34 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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 Tergugat yang bernama Tomardi yang pada pokoknya menerangkan bahwa ada surat panggilan kerja untuk Penggugat yang disampaikan melalui saudara Syafriansyah komandan regu tetapi Penggugat tidak ada di rumahnya, lalu dibuat berita acara penyerahan surat panggilan kerja, keterangan saksi Tergugat bernama Jonet Junaidi yang pada pokoknya menerangkan bahwa saksilah yang berhak mengeluarkan surat peringatan dan saksi tidak pernah mengeluarkan surat peringatan kepada Penggugat, yang dikeluarkan adalah surat panggilan kerja, karena surat panggilan kerjalah yang ada di sistem, yang secara otomatis muncul karena Penggugat tidak hadir dan harus di print, karena jikalau tidak diprint maka sistem akan rusak, dan surat panggilan tersebut saya tandatangani dan diberikan kepada Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa atas ketidakhadiran Penggugat, Tergugat telah melakukan Pemanggilan Kerja kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali dan Panggilan kerja Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidak diterima oleh Penggugat oleh karena rumah Penggugat kosong dan Tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan kepada Penggugat;

Menimbang bahwa, Panggilan kerja Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidak diterima Penggugat oleh karena rumah Penggugat kosong, dapat dinilai ketidakmaksimalan Tergugat dalam memanggil Penggugat, dimana jika dilihat perkembangan teknologi saat ini, untuk mengetahui keberadaan seseorang sangatlah mudah dengan menggunakan komunikasi, seharusnya jika Tergugat memang berniat untuk memanggil kerja Penggugat maka Tergugat dapat menghubungi Penggugat dan menyampaikan surat panggilan tersebut lewat telepon ataupun aplikasi whatsapp;

Menimbang bahwa, baik panggilan kerja I (pertama) maupun panggilan kerja ke II (kedua) Tergugat tidak diterima oleh Penggugat maka secara otomatis Penggugat tidak mengetahui bahwa Penggugat telah dipanggil untuk bekerja oleh Tergugat sehingga Penggugat dapatlah berpikir bahwa ketidakhadirannya tidaklah menimbulkan masalah;

Menimbang bahwa, panggilan kerja yang dikeluarkan Tergugat kepada Penggugat baik panggilan kerja I (pertama) maupun panggilan kerja ke II (kedua) tidak diterima oleh Penggugat dan upaya Tergugat untuk menyampaikan panggilan kerja kepada Penggugat tidak maksimal maka menurut Majelis Hakim panggilan kerja yang dikeluarkan Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidaklah dapat dikatakan sebagai panggilan kerja secara patut seperti yang diamanatkan oleh Pasal 168 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan demikian Surat PT.Bahana



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor 001/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 2 Desember 2020, hal Surat Panggilan I vide bukti T-4, Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor:002/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 5 Desember 2020, hal Surat Panggilan II (kedua) vide bukti T-6 haruslah diabaikan dan dianggap tidak pernah dikeluarkan oleh Tergugat, dengan demikian Penggugat tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 151 ayat (2) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial”, bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu, maka dengan demikian Surat PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate, nomor:003/SMTE-EM/BKS/12/2020, tanggal 7 Desember 2020 vide bukti T-8 batal demi hukum;

Menimbang bahwa, Penggugat memohon agar Tergugat melaksanakan isi anjuran dan bahwa isi anjuran adalah agar Penggugat bekerja kembali dan Tergugat memanggil Penggugat untuk bekerja kembali, dengan demikian dapat dipahami permohonan Penggugat adalah agar Tergugat kembali mempekerjakan Penggugat, bahwa dikarenakan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tersebut diatas, sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, maka apabila Penggugat bekerja kembali, hal ini akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi Penggugat sendiri, dan bahwa Penggugat sejak tanggal 2 Desember tidak melakukan pekerjaan, dan Penggugat juga telah melanggar Pasal 23 ayat 4 Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Bahana Karya Semesta dengan Serikat Pekerja PT.Bahana Karya Semesta, maka menurut Majelis Hakim lebih baik putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama terhitung tanggal 2 Desember 2020;

Menimbang bahwa, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus dikarenakan Penggugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama terhitung tanggal 2 Desember 2020, maka dengan demikian atas pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat

Halaman 36 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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)



berhak atas hak-haknya sesuai dengan Pasal 161 ayat (3) yang berbunyi “pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”, yang disesuaikan dengan besaran upah dan masa kerja Penggugat;

Menimbang bahwa, perihal upah Penggugat dan masa Kerja Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa, berdasarkan bukti P-6 tentang slip upah bulan Desember 2020 atas nama Aan Saputra, bukti T-11 tentang slip upah bulan November 2020 atas nama Aan Saputra, bukti T-12 tentang slip upah bulan Desember 2020 atas nama Aan Saputra, Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa Penggugat menerima upah sebesar Rp2.630.662,00 (dua juta enam ratus tiga puluh ribu enam ratus enam puluh dua rupiah), dan bahwa upah Penggugat tersebut tidaklah dibawah upah minimum Provinsi Jambi tahun 2020 yaitu Rp2.630.162,00 (dua juta enam ratus tiga puluh ribu seratus enam puluh dua rupiah), dengan demikian upah yang digunakan untuk menghitung hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebesar Rp2.630.662,00 (dua juta enam ratus tiga puluh ribu enam ratus enam puluh dua rupiah);

Menimbang bahwa, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50 menyebutkan “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”, Pasal 51 ayat (1) menyebutkan “perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”, dan Pasal 56 ayat (1) menyebutkan “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.”

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 50, Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 56 ayat (1) dihubungkan dengan bukti P-1 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:002/BKS-EST/SMTE/PKWT/III/2013 tanggal 25 Maret 2013 antara Riendra S Nasution selaku Estate Manager PT.Bahana Karya Semesta Sungai Mentawak Estate dengan Aan Saputra, dihubungkan dengan keterangan saksi Penggugat bernama Yeyen Sahputra yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sebagai security sejak tahun 2013, maka Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi sejak 26 Mei 2013 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terjadi sejak 26 Mei 2013 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir terhitung tanggal 2 Desember 2020, dihubungkan dengan bukti T-2 tentang Surat Penerimaan Bekerja No.003/SK-PT4a/BKS/V/2018, tertanggal 25 Mei 2018 yang dikeluarkan PT.Bahana Karya Semesta, dihubungkan dengan keterangan saksi Tergugat yang bernama Jonet Junaidi yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat menjadi karyawan tetap sejak tahun 2018 namun sebelumnya Penggugat adalah Buruh Harian Lepas (BHL), dihubungkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 10 ayat (2) menyebutkan “ perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, Pasal 12 ayat (1) menyebutkan “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh”, bahwa Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Penggugat bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan, bahwa Tergugat juga tidak dapat membuktikan adanya perjanjian kerja buruh harian lepas secara tertulis, maka Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan sebagai berikut:

- Bahwa dari tanggal 26 Mei 2013 hingga 2 Desember 2020, Penggugat adalah pekerja/karyawan Tergugat dengan hubungan kerja yang secara terus menerus;
- Bahwa keberadaan Penggugat sebelum tahun 2018 sebagai pekerja atau karyawan Buruh harian Lepas (BHL) Tergugat, tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat dan berkesimpulan bahwa keberadaan Penggugat sebelum tahun 2018 bukan sebagai Buruh Harian Lepas (BHL);

Menimbang bahwa, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 menyatakan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat untuk kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

Halaman 38 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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)



- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

Menimbang bahwa, dari tanggal 26 Mei 2013 hingga 2 Desember 2020, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terus berlanjut secara terus menerus tanpa ada jeda, dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) oleh karena itu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 26 Mei 2013 demi hukum menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang bahwa, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 26 Mei 2013 dan bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 2 Desember 2020 maka dengan demikian masa kerja Penggugat adalah dihitung dari 26 Mei 2013 sampai 2 Desember 2020 adalah 7 tahun 6 bulan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, berkaitan dengan alat bukti surat yang lain yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini maka alat bukti tersebut tidak kami pertimbangkan;

Menimbang bahwa, oleh karena pokok permasalahan dalam perkara ini sudah terjawab sebagaimana dipertimbangkan di atas, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum-petitum gugatan Penggugat;

Petitum ke-1:

Menimbang bahwa, untuk dapat atau tidaknya dikabulkan petitum ini, maka harus ditentukan lebih dahulu apakah dikabulkan atau tidak petitum-petitum selanjutnya;

Petitum ke-2 dan ke-3:

Menimbang bahwa, menurut Majelis Hakim lebih baik putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama terhitung tanggal 2 Desember 2020, maka Penggugat sejak tanggal 2 Desember 2020 bukanlah lagi pekerja/karyawan Tergugat, dengan demikian petitum kedua dan ketiga haruslah ditolak;

Petitum ke-4:

Menimbang bahwa, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa dirundingkan terlebih dahulu dengan Penggugat dan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu, maka dengan demikian petitum keempat haruslah dikabulkan;

Petitum ke-5:

Menimbang bahwa, Tergugat tidak ada mengeluarkan surat peringatan kepada Penggugat, yang dikeluarkan Tergugat hanya surat panggilan kerja, maka dengan demikian petitum kelima haruslah ditolak;

Petitum ke-6:

Menimbang bahwa, atas pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Penggugat berhak atas hak-haknya sesuai dengan Pasal 161 ayat (3) yang berbunyi “pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”, dengan upah sebesar Rp2.630.662,00 (dua juta enam ratus tiga puluh ribu enam ratus enam puluh dua rupiah) dan masa kerja Penggugat 7 tahun 6 bulan, maka yang menjadi hak-hak Penggugat adalah:

Halaman 40 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Pesangon 1 X 8 X Rp2.630.662,00 = Rp21.045.296,00
2. Penghargaan masa kerja 1 X 3 X Rp2.630.662,00 = Rp7.891.986,00
Jumlah = Rp28.937.282,00
3. Penggantian hak perumahan dan pengobatan
15 % X Rp28.937.282,00 = Rp4.340.592,3

Jadi total hak Penggugat yang harus dibayar Tergugat (uang pesangon sebesar Rp21.045.296,00 + uang penghargaan masa kerja Rp7.891.986,00 + uang penggantian hak perumahan dan pengobatan Rp4.340.592) adalah sebesar Rp33.277.874,00 (tiga puluh tiga juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);

Menimbang bahwa, mengenai upah Penggugat untuk Januari 2021 sampai Maret 2021 dan upah proses pemutusan hubungan kerja, bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus sejak 2 Desember 2020, bahwa sejak 2 Desember 2020 Tergugat tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah Penggugat karena Penggugat bukan lagi karyawan Tergugat dan bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat yang melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja bersama, atau Penggugatlah yang melakukan kesalahan, maka upah Penggugat dari Januari 2021 sampai Maret 2021 dan upah proses pemutusan hubungan kerja haruslah ditolak, dengan demikian petitum keenam haruslah ditolak;

Petitum ke-7:

Menimbang bahwa, berdasarkan Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo.SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai Petitum dalam gugatan Penggugat karena dalam perkara ini terhadap putusan ini masih ada upaya hukum kasasi sehingga putusan ini belum inkracht atau mempunyai kekuatan hukum tetap, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini, maka dengan demikian petitum ketujuh haruslah ditolak;

Petitum ke-8:

Menimbang bahwa, terhadap permohonan Penggugat mengenai Sita Jaminan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap permohonan tersebut belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan dimaksud, dengan demikian petitum kedelapan haruslah ditolak;

Petitum ke-9:

Menimbang bahwa, setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, bahwa terhadap putusan ini adalah pembayaran sejumlah uang, maka dengan demikian petitum kesembilan haruslah ditolak;

Petitum ke-10:

Menimbang bahwa, petitum Penggugat dikabulkan sebagian dengan demikian Tergugat berada pada pihak yang kalah, bahwa nilai gugatan Penggugat dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dengan demikian petitum kesepuluh haruslah ditolak;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan petitum kedua sampai kesepuluh tersebut, yang mana petitum Penggugat dikabulkan sebagian dan ditolak selain dan selebihnya, maka petitum kesatu haruslah ditolak;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa, oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka gugatan selain dan selebihnya haruslah ditolak;

Menimbang bahwa, nilai gugatan Penggugat dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal 160 RBg dan 162 RBg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi;

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Halaman 42 dari 44 Putusan Perkara No. 15/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb,

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)



Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 151 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebatas Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa dirundingkan terlebih dahulu dengan Penggugat dan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat melakukan pelanggaran perjanjian kerja bersama terhitung sejak tanggal 2 Desember 2020;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp33.277.874,00 (tiga puluh tiga juta dua ratus tujuh puluh tujuh ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp508.000,00 (lima ratus delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, pada hari Rabu, tanggal 14 Juli 2021, oleh kami, Romi Sinatra, S.H,M.H, sebagai Hakim Ketua, Ahmad Bayani, S.H, dan Rapnauli Purba,S.H,M.H, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn Jmb, putusan tersebut dibacakan pada hari Rabu tanggal 21 Juli 2021, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Ananda Munes Suyadi,S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri kuasa Penggugat serta kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

Ahmad Bayani, S.H.

Romi Sinatra, S.H, M.H.

Rapnauli Purba, S.H, M.H.



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

Panitera Pengganti,

Ananda Munes Suyadi, S.H.

Rincian Biaya:

- | | | |
|----|-----------------------------------|----------------------|
| 1. | Biaya Panggilan | : Rp470.000,00 |
| 2. | Pengiriman | : Rp28.000,00 |
| 3. | Materai | : <u>Rp10.000,00</u> |
| | Jumlah | : Rp508.000,00 |
| | (lima ratus delapan ribu rupiah); | |