



PUTUSAN

Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Desi Arisanti Safitri, beralamat di Jalan S.K Syahbudin Komplek Villa Kenali Blok E No. 42 rt. 012 Kelurahan Kenali Asam Bawah Kecamatan Kota Baru Kota Jambi Propinsi Jambi, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Vernandus Hamonangan, S.H.,M.H. Roida Pane,S.H, Hendra Halomoan Ambarita, S.H.** dari kantor **Advokat- Legal Services Monang Sitanggang, SH & Partners** yang beralamat di Komplek New Castle Blok D No.9 Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 4.010/SK.PHI/KH-MS/II/2021 tanggal 3 Februari 2021, yang sudah didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi tanggal 25 Februari 2021 dalam register Nomor:35/SK/PHI/ 2021/PNJmb untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT CIOMAS ADISATWA yang berkedudukan di Wisma Milenia Lt. 7, Jalan. MT.Haryono Kav.16 Jakarta Selatan 12810 dan Kantor Cabangnya di Jalan Jenderal Sudirman Lorong Wahyu No. 30, RT.12, Kelurahan Thehok, Kecamatan Jambi Selatan Kota Jambi Propinsi Jambi, diwakili oleh **Tuan DRH.Widihartomo Tri Kuntjoro** selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Totok Sutarto,S.H., Pahri, Irsan Chandra, Michael John Amalo Sipet,S.H., Emilia Fazrin, S.H.**, yang semuanya adalah karyawan PT Ciomas Adisatwa berdasarkan surat kuasa khusus Nomor: 003/SK.Lig-TS/II/2021, tanggal 27 Maret 2021, yang sudah didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi tanggal 22 Maret 2021, dalam register Nomor: 64/SK/PHI/2021/PN Jmb, selanjutnya disebut **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 24 Februari 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 1 Maret 2021 dalam Register Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah buruh/pekerja di perusahaan Tergugat yaitu PT. Ciomas Adisatwa yang bergerak di bidang ternak ayam broiler dan telah bekerja sejak tanggal 1 Juli 2016, dengan Jabatan terakhir sebagai Sales unit departemen marketing di kantor unit Jambi, dengan upah terakhir sebesar Rp. 3.256.000,- (tiga juta dua ratus lima pulun enam ribu rupiah);
2. Bahwa pada tanggal 1 Oktober 2020 Tergugat mengirimkan surat mutasi Penggugat dari cashier unit Jambi ke Logistik unit Muaro Jambi sekarang menjadi unit Jambi dan mutasi dimaksud efektif sejak 1 Oktober 2020 juga. Bahwa mutasi terkesan terburu-buru karena sebelumnya tidak pernah dibicarakan ataupun memanggil penggugat untuk merundingkannya;
3. Bahwa Penggugat menolak mutasi tersebut, dan pada tanggal 3 Oktober 2020 Penggugat secara tertulis mengirimkan Surat Penolakan, karena menurut Penggugat mutasi tersebut keputusannya Sepihak, namun Tergugat/Perusahaan sama sekali tidak merespon surat keberatan penggugat tersebut;
4. Bahwa sesuai pasal 32 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan : *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi*, Hal serupa juga di atur dalam Peraturan Perusahaan pasal 3 ayat (5) yang berbunyi : Untuk mendayakgunakan sumber daya manusia, serta untuk memenuhi kepentingan operasional, perusahaan berwenang mengangkat, menempatkan dan/ atau mengalih tugaskan karyawan di bagian manapun di dalam perusahaan dan/ atau di lingkungan kelompok PT. Ciomas Adisatwa. *Mutasi antar perusahaan perlu adanya kesepakatan anatara karyawan dan perusahaan*. Hak-hak karyawan tetap berlanjut, bahwa sampai saat ini kesepakatan belum pernah ada dan Tergugatpun tidak ada menawarkan opsi-opsi pilihan;

Halaman 2 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



5. Bahwa Penggugat tegas menolak mutasi yang dilakukan Tergugat/ Perusahaan, karena Penggugat selama bekerja tidak pernah mendapat surat peringatan maupun surat teguran baik secara lisan maupun tertulis, dan sepengetahuan penggugat perusahaan baik-baik saja;
6. Bahwa karena tidak ada kepastian hukum terhadap Penggugat, tanggal 14 Oktober 2020 Penggugat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi;
7. Bahwa selanjutnya penggugat menerima surat panggilan dari mediator Perselisihan Hubungan Industrial nomor : S.2010/Disnakertrans-3.3/X/2020 tertanggal 16 Oktober 2020 dan hal yang sama juga Tergugat menerima surat panggilan;
8. Bahwa tanggal 16 oktober 2020 Penggugat menerima surat Panggilan I dari Tergugat dengan tanpa nomor surat namun dengan tanggal mundur yaitu : 15 Oktober 2020, pada hal penggugat dan tergugat telah menerima surat panggilan dari dinas tenaga kerja dalam hal ini mediator Perselisihan Hubungan Industrial untuk dilakukan mediasi dan selanjutnya tergugat tetap juga mengirimkan surat panggilan kedua yaitu tanggal 16 oktober 2020 yang Penggugat terima pada tanggal 17 oktober 2020;
9. Bahwa pada saat dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, Tergugat/Perusahaan menyampaikan bahwa perusahaan melakukan reorganisasi, namun alasan kenapa unit tempat penggugat bekerja yang harus di reorganisasi tidak ada penjelasan dari Tergugat/Perusahaan, hal ini menurut Penggugat tidak adil karena unit mereka selama ini baik-baik saja;
10. Bahwa pada tanggal 26 Oktober 2020 Penggugat menerima surat pemberitahuan Nomor : 004/CAS/REGSUM3/PGA/X/2020 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri;
11. Bahwa surat keputusan Tergugat yang menyatakan Penggugat berakhir hubungan kerjanya karena dikualifikasin mengundurkan diri adalah tidak benar dan tidak sesuai fakta, karena Penggugat 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

Halaman 3 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, bahwa kategori mangkir dalam undang-undang ini adalah ketidakhadiran tanpa keterangan, sedangkan Penggugat sudah memberikan surat keberatan terhadap mutasi yang dilakukan pihak Tergugat;

12. Bahwa sesuai Pasal 169 ayat (1)huruf (e) undang-undang N0.13 tahun 2003 : *Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut ;* (e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, dalam hal ini penggugat di mutasi dan demosi secara sepihak atau tanpa kesepakatan atau persetujuan pekerja/buruh Pasal 32 ayat (1)sebagaimana telah penggugat uraikan diatas;

13. Bahwa sesuai ketentuan pasal 164 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 menyatakan : *"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4),* oleh karena perusahaan telah nyata-nyata melakukan efisiensi dan reorganisasi sebagaimana yang termuat dalam pasal 56 Peraturan Perusahaan maka tidak berlebihan jika Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memutuskan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat serta memerintahkan Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana pada pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya di terima, dengan uraian sebagai berikut :

Uang pesangon $2 \times 4 \times \text{Rp. } 3.256.000,- = \text{Rp. } 26.048.000,-$

Uang Penghargaan masa Kerja $2 \times \text{Rp. } 3.256.000,- = \text{Rp. } 6.512.000,-$

Uang Penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times (26.048.000,- + 6.512.000,-) = \text{Rp. } 4.884.000,-$

Jumlah = Rp. 37.444.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang : (tiga puluh tujuh juta empat ratus empat puluh empat ribu rupiah)

14. 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 (LPPHI), 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;

15. Bahwa oleh karena dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat – 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;

16. Bahwa oleh karena tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat tidak benar dikualifikasikan mengundurkan diri, maka mohon berkenan majelis hakim yang memutus dan menyatakan bahwa surat PHK nomor : 004/CAS/REGSUMM3/PGA/X/2020 tidak sah dan batal demi hukum;

17. Bahwa oleh karena selama proses PHK ini Tergugat tidak membayar upah Penggugat sebagaimana di atur dalam pasal 155 ayat (2) jo pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan PHK yang mana bertentangan dengan hukum maka beralasan apabila majelis hakim menghukum tergugat membayar upah penggugat sejak bulan Nopember 2020 sampai Maret 2021 sebesar Rp. 16.280.000,- (enam belas juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah) dengan perhitungan 5 bulan x Rp. 3.256.000,-;

18. Bahwa hak cuti Penggugat untuk satu tahun masa kerja terakhir belum pernah diambil, maka sebagaimana dalam ketentuan pasal 156 ayat (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, maka berkenaan dengan hal ini mohon majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini memerintahkan Tergugat untuk membayarkan penggantian : hak cuti tahunan sebesar $(Rp. 3.256.000 : 25 \times 12) = Rp.1.562.880,$

Halaman 5 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka kami mohon kepada Ketua /Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan surat pemberitahuan nomor : 004/CAS/REGSUMM3/PGA /X / 2020 tidak sah berdasarkan hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terputus ;
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana berikut :
 - Uang pesangon $2 \times 4 \times \text{Rp. } 3.256.000,- = \text{Rp. } 26.048.000,-$
 - Uang Penghargaan masa Kerja $2 \times \text{Rp. } 3.256.000,- = \text{Rp. } 6.512.000,-$
 - Uang Penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times (26.048.000,- + 6.512.000,-) = \text{Rp. } 4.884.000,-$
 - Upah proses sejak Nopember 2020 sampai Maret 2021 sebesar $\text{Rp. } 16.280.000,-$;
 - Uang penggantian hak penggugat berupa : hak cuti tahunan sebesar $(\text{Rp. } 3.256.000 : 25 \times 12 = \text{Rp. } 1.562.880,-)$

Jumlah = Rp. 55.286.880,-

Terbilang : (lima puluh lima juta dua ratus delapan puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh rupiah)

5. Menghukum tergugat membayar biaya perkara;

Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan atau kasasi/verzet (*uitvoerbaarbijvorrat*);

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadapi Kuasanya tersebut;

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

Halaman 6 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



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

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

A. Dalam Eksepsi:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat dalam dalil jawaban ini;
2. Gugatan Penggugat Kabur (Exceptio Obscur Libel)

Bahwa objek gugatan Penggugat tidak jelas/gugatan kabur (obscur libel) padahal kejelasan suatu surat gugatan merupakan syarat formil sebuah gugatan, ketidak jelasan Penggugat terkait dalam hal dasar hukum gugatan, objek gugatan, petitum gugatan dan posita gugatan, sehingga gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil, dengan dasar dan alasan sebagai berikut:

Objek/Apa Yang Diminta Dalam Gugatan Penggugat Tidak Jelas

Bahwa objek gugatan tidak diterangkan dengan jelas, rinci dan pasti oleh Penggugat maka gugatan dapat dinyatakan *obscur libel*, tidak jelasnya objek gugatan Penggugat terbukti seperti yang diuraikan dalam objek gugatan yang tercantum dalam gugatan Penggugat, dimana Penggugat tidak menjelaskan secara tegas terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan apa dan terkait apa ? Dimana Penggugat juga tidak menjelaskan alasan apa yang menyebabkan Penggugat telah di PHK oleh Tergugat atau apakah hal tersebut hanya asumsi belaka dari Penggugat ? Yang dimana hal tersebut tidak dijelaskan oleh Penggugat dan dengan tanpa didukung bukti-bukti yang secara pasti, maka gugatan tersebut dapat dikatakan kabur atau *obscur libel*, sehingga gugatan yang demikian haruslah ditolak, atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

Dengan demikian terbukti dari dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat tersebut kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) oleh karenanya haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

B. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat.
2. Bahwa apa yang telah diuraikan Tergugat dalam Eksepsi mohon

Halaman 7 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



dipertimbangkan kembali dan dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara;

3. Bahwa dalam angka 1 dalil gugatannya, Penggugat telah bekerja di PT. Ciomas Adisatwa sejak 1 Juli 2016 dengan jabatan sebagai Salas Unit departemen marketing pada kantor unit Jambi yang kemudian dialihkan pekerjaannya menjadi casier pada unit Jambi dan pada tanggal 1 Oktober 2020 dialihkan kembali pekerjaannya menjadi logistik berdasarkan dalil Penggugat angka 2, dan apa yang didalilkan Penggugat pada angka 2 adalah salah dan tidak masuk akal yang menyatakan mutasi yang dilakukan kepada Penggugat terkesan terburu-buru karena sebelumnya tidak pernah dibicarakan ataupun pemanggilan Penggugat untuk merundingkan, karena faktanya Penggugat hanya dialih tugaskan oleh Tergugat yang semula menjabat sebagai casier sekarang menjadi logistik dimana hal tersebut juga pernah dilakukan terhadap Penggugat sebelumnya, tindakan yang diambil oleh Tergugat tidak dapat dikatakan sebagai mutasi melainkan sebagai pengalih tugas pekerjaan saja dan Penggugat hanya berpindah kantor saja yang lokasinya masih di kota Jambi ;

4. Bahwa pengalih tugas terhadap Penggugat yang semula menjabat sebagai casier dan saat ini menjadi logistik masih di dalam unit yang sama yaitu unit Jambi, dimana semula Penggugat juga merupakan pekerja di bawah Unit Jambi dan pengalihan tugas tersebut masih di dalam lingkup unit Jambi hanya berpindah alamat kantor saja ;

5. Bahwa penolakan yang dilakukan oleh Penggugat dikarenakan dianggap Tindakan Tergugat merupakan tindakan secara sepihak kepada Penggugat hanya merupakan alasan dari Penggugat saja berdasarkan dalil Penggugat angka 3, dimana telah Tergugat jelaskan Penggugat tidak dimutasi melainkan hanya pengalih tugas dari bagian casier menjadi logistik yang masih terjadi di dalam PT. Ciomas Adisatwa Unit Jambi, dimana penolakan yang dilakukan Penggugat membuat Tergugat menjadi tidak memahami alasan apa yang menyebabkan Penggugat menolak pengalih tugas tersebut, sehingga penolakan mutasi yang dilakukan Penggugat dapat diartikan sebagai penolakan terhadap perintah kerja dan ketidak hadirannya dapat didiskualifikasikan mengundurkan diri sesuai dengan Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan ;

6. Bahwa dalam hal mengutip suatu Pasal Penggugat seharusnya mencantumkan secara lengkap dan tidak diambil salah satu ayat saja

Halaman 8 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



sehingga tidak terjadi salah tafsir atas ketentuan tersebut dimana dalam dalil gugatan Penggugat angka 4 terkait Pasal 32 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang :

- 1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi ;*
- 2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum ;*
- 3) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemetaraan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.*

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka Tergugat berhak menempatkan Penggugat dalam jabatan apapun dengan memperhatikan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dari Penggugat itu sendiri, sehingga Tergugat disini telah mempertimbangkan hal-hal tersebut dimana mengalih tugaskan Penggugat dari jabatan casier menjadi logistik yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Terlebih lagi dalam Peraturan Perusahaan Pasal 3 ayat (5) telah mengatur dimana Tergugat berhak untuk mengangkat, menempatkan dan/atau mengalih tugaskan Penggugat ke bagian manapun di dalam perusahaan dan/atau dilingkungan kelompok Tergugat untuk kepentingan operasional, dimana hal tersebut juga telah diketahui oleh Penggugat dan Penggugat pada awal bekerja dengan Tergugat telah menyetujui hal tersebut, sehingga pengalih tugas yang dilakukan oleh Tergugat telah sesuai dan telah berdasar dengan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku dan berdasar pada Peraturan Perusahaan ;

7. Bahwa terkait Pasal 3 ayat (5) Peraturan Perusahaan yang menyatakan "Mutasi Antar Perusahaan perlu adanya kesepakatan antara karyawan dan perusahaan", dimana hal tersebut mengatur tentang adanya mutasi karyawan antar perusahaan, atau mutasi ke perusahaan lain selain PT. Ciomas Adisatwa/Tergugat yang masih 1 (satu) grup/holding company, sehingga apabila mutasi keluar dari PT. Ciomas Adisatwa maka perusahaan melakukan kesepakatan terlebih dahulu

Halaman 9 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



dengan karyawan, akan tetapi yang terjadi kepada Penggugat adalah bukan mutasi antar perusahaan, yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah mengalihutugaskan Penggugat yang semula menjabat sebagai casier menjadi logistik dan masih di dalam 1 (satu) unit yang sama yaitu PT. Ciomas Adisatwa Unit Jambi ;

8. Bahwa Tergugat sudah melakukan pemanggilan kepada Penggugat agar masuk bekerja sejak tanggal 13 Oktober 2020 sampai dengan tanggal 20 Oktober 2020 dengan maksud agar Penggugat dapat masuk bekerja pada kantor unit Jambi sesuai dengan surat yang telah Tergugat sampaikan kepada Penggugat, akan tetapi sampai dengan tanggal 26 Oktober 2020 Penggugat tetap tidak hadir untuk masuk bekerja, sehingga sudah sangat jelas dimana Penggugat sudah mangkir tidak masuk bekerja selama 16 (enam belas) hari kerja, sehingga atas dasar tersebut Tergugat mengeluarkan Surat dengan Nomor 004/CAS/REGSUMM2/PGA/X/2020 dimana hubungan kerja antar Penggugat dengan Tergugat putus karena Penggugat didiskualifikasi mengundurkan diri ;

9. Bahwa berdasarkan Pasal 168 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

- 1) *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 kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri ;*
- 2) *Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja ;*
- 3) *Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

Bahwa berdasarkan ketentuan di atas jelas, dimana Tergugat sudah melakukan pemanggilan secara patut kepada Penggugat untuk dapat kembali masuk bekerja di tempat dimana Penggugat sudah ditugaskan oleh Tergugat, akan tetapi faktanya Penggugat sudah mangkir selama 16

Halaman 10 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



(enam belas) hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan dapat dibuktikan secara sah, sehingga berdasarkan Pasal 168 ayat (1) tersebut Penggugat sudah diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri,

Bahwa apabila ketidak hadirannya Penggugat dengan alasan karena keberatan dengan kebijakan mutasi dari Tergugat seharusnya Penggugat tetap hadir dan masuk kerja seperti biasa, karena dalam konteks pekerja yang mangkir, lazimnya kewajiban pekerja adalah untuk bekerja, dan apabila ia berhalangan untuk masuk kerja, ia harus menunjukkan iktikad baik dengan memberitahukan penyebab ketidakhadirannya, disamping itu juga masih banyak tugas-tugas dan pekerjaan Penggugat yang harus dikerjakan pada unit baru tempat Penggugat bekerja, namun Penggugat tidak pernah hadir dan justru melakukan keberatan dan melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi terkait keputusan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, hal tersebut adalah bukan alasan untuk mangkir masuk bekerja, sehingga mangkirnya Penggugat tersebutlah yang membuat diri Penggugat sendiri dikualifikasikan mengundurkan diri yang dimana hal tersebut sudah diatur oleh Perundang-Undangan yang berlaku, dimana Penggugat dalam hal ini hanya beranggapan dimutasi oleh Tergugat, karena faktanya tidak ada mutasi yang dilakukan Tergugat melainkan mengalih tugaskan Penggugat dari bagian casier menjadi logistik yang masih di dalam PT. Ciomas Adisatwa Unit Jambi ;

10. Bahwa berdasarkan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerja mangkir, pekerja berhak untuk mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dan uang pisah yang besarnya ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini tentunya telah diterapkan secara konsisten oleh Pengadilan, sebagaimana dapat ditemukan dalam beberapa Yurisprudensi di bawah ini :

- a. *Putusan Mahkamah Agung No. 594 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 28 Oktober 2009;*
- b. *Putusan Mahkamah Agung No. 520 K/Pdt.Sus-PHI/2015 ; dan*
- c. *Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 23/G/2010/PHI.JPR.*

Halaman 11 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



11. Bahwa hal tersebut sejalan pula dengan Surat Menteri Tenaga Kerja B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 tanggal 31 Agustus 2005 (“Surat Kemenaker 600/2005”) yang menyatakan bahwa pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ;

12. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, komponen perhitungan Uang Penggantian Hak adalah sebagai berikut :

- a. *Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;*
- b. *Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja ;*
- c. *Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang pengharhaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat ;*
- d. *Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*

Bahwa dimana dalam Surat Kemenaker 600/2005 juga mengatur bahwa Penggugat tidak berhak untuk mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan karena dianggap telah mengundurkan diri karena telah mangkir, sebagaimana dikutip di bawah ini :

“Oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapat penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)”.

13. Bahwa dalam Peraturan Perusahaan tahun 2020-2022 Pasal 58 telah mengatur pula terkait uang pisah yaitu :

“Bagi karyawan yang putus hubungan kerja karena mengundurkan diri secara baik-baik (Pasal 162 UU No. 13/2003), karena mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis (Pasal 168 UU No. 13/2003), kepadanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah. Besarnya uang pisah bagi karyawan yang mengundurkan diri secara baik-baik dan yang diskualifikasikan mengundurkan diri

Halaman 12 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



ditetapkan sebagai berikut :

- a) *Telah lulus masa percobaan, tapi masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun : 1/2 (setengah) bulan gaji terakhir ;*
- b) *Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun : 1 (satu) bulan gaji terakhir ;*
- c) *Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun : 2 (dua) bulan gaji terakhir ;*
- d) *Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun : 3 (tiga) bulan gaji terakhir ;*
- e) *Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih : 4 (empat) bulan gaji terakhir.*

Bahwa dimana atas peraturan perusahaan tersebut telah sesuai dengan Pasal 168 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dimana berdasarkan ketentuan tersebut uang pisah dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sehingga berdasarkan peraturan perusahaan tersebut Tergugat sudah mengatur berapa uang pisah yang akan diberikan kepada Penggugat berdasarkan Peraturan Perusahaan, sehingga jelas Tergugat sudah melaksanakan Ketentuan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku ;

- 14.** Bahwa adalah tidak benar dalil Penggugat pada angka 12 dengan mengutip Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana faktanya Tergugat tidak pernah memerintahkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, dikarenakan faktanya kegiatan usaha Tergugat adalah budidaya ayam pedaging, lalu dimana tindakan Tergugat yang memerintahkan Penggugat untuk bekerja diluar yang telah diperjanjikan ? sementara Penggugat mendapatkan Surat Pengangkatan yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat terkait penempatan jabatan dan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh Penggugat, termasuk dalam hal mengalih tugaskan Penggugat, sehingga dalam hal ini jelas Tergugat tidak melanggar ketentuan seperti halnya yang didalilkan Penggugat tersebut, dan berdasarkan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat berhak memberikan pekerjaan kepada Penggugat berdasarkan kemampuan dan keahlian Penggugat tanpa adanya diskriminasi dan tidak melanggar hukum ;

- 15.** Bahwa adalah tidak benar dalil Penggugat pada angka 13, yang

Halaman 13 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



menyatakan perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan alasan efisiensi dan reorganisasi, karena faktanya Penggugat telah mangkir dan tidak masuk bekerja selama 16 (enam belas) hari berturut-turut sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tindakan Penggugat yang seperti itu menyebabkan diputusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena diskualifikasi mengundurkan diri, sehingga pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian perumahan yang disediakan Penggugat tidak berdasar hukum sama sekali, sehingga sudah seharusnya untuk ditolak ;

16. Bahwa Penggugat mendalilkan gugatannya berdasarkan ketentuan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

- 1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ;*
- 2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh ;*
- 3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan perkerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Bahwa berdasarkan ketentuan di atas, maka Pengusaha tidak boleh melakukan PHK secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu dan kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 151 ayat (3) di atas, akan tetapi dalam perkara ini putusnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah karena alasan diskualifikasi mengundurkan diri berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Halaman 14 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



maka dengan demikian adalah tidak tepat dan tidak berdasar hukum sama sekali apabila Penggugat mendalilkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang harus memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (3) dan bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) dan juga 155 ayat (3) [Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) ;

17. Bahwa oleh karena dasar-dasar dan alasan-alasan tersebut di atas, maka tuntutan pembayaran hak-hak Penggugat sebagaimana yang telah didalilkan Penggugat dalam Gugatannya yaitu sebesar Rp. 55.286.880,- (lima puluh lima juta dua ratus delapan puluh enam ribu delapan ratus delapan puluh rupiah) adalah tidak berdasar hukum sama sekali, sehingga harus ditolak, atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima, karena tanpa didasarkan oleh aturan hukum yang sah, dan tidak cukup bukti;

18. Berdasarkan alasan dan uraian-uraian yang disertai dengan dasar hukum di atas, maka seluruh dalil-dalil Penggugat sama sekali tidak dapat dibuktikan secara sah menurut hukum, oleh karena itu adalah patut dan berdasar hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menolak seluruh gugatan Penggugat atau setidaknya-tidaknya menyatakan Gugatan ini tidak dapat diterima (*niet ocankelijke verklaard*).

Maka berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat mohon dengan hormat kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, Pada Pengadilan Negeri Jambi yang memeriksa perkara ini memberikan putusan sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi:

1. Menerima dan mengabulkan seluruh eksepsi Tergugat
2. Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima.

B. Dalam Pokok Perkara:

1. Menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, Pada Pengadilan

Halaman 15 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Jambi yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon agar memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Repliknya dipersidangan pada tanggal 6 April 2021 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat menyampaikan dipersidangan bahwa Tergugat tidak akan mengajukan Duplik;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat sejumlah 5 (lima) bukti, yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah dicocokkan dengan pbandingnya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-5 berupa:

1. Foto kopi Slip Gaji atas nama Desi Arisanti Safitri dari PT Ciomas Adisatwa periode bulan Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto kopi dari foto kopi surat Pernyataan Keberatan Mutasi Kerja dari Desi Arisanti S tanggal 3 Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan pbandingnya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto kopi Surat Tanggapan Pengunduran Diri Sepihak yang dibuat oleh Desi Arisanti Safitri ditujukan kepada Bapak Hardian Susilo PGA Region Sumatera 3 PT Ciomas Adisatwa tanggal 28 Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Foto kopi surat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jambi Nomor: S.2010/Disnakertrans-3.3/X/2020 tanggal 16 Oktober 2020 perihal Klarifikasi, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto kopi surat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jambi Nomor: S.683/Disnakertrans-3.3/XI/2020 tanggal 13 Nopember 2020 perihal Mediasi, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-5;

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti surat tersebut Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Yulihendri** dan **Suciono**, dan masing-masing saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah yang keterangannya tersebut sebagaimana termuat lengkap dalam berita acara persidangan ini;

Halaman 16 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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 terhadap keterangan saksi Penggugat tersebut diatas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat sejumlah 6 (enam) bukti, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan pembandingnya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-6, berupa:

1. Foto kopi dari Memorandum No.750/CCP/IX/2020, tanggal 21 September 2020 dari pimpinan PT.Ciomas Adisatwa yang ditujukan kepada karyawannya, tentang Reorganisasi Unit Bisnis Broiler Dalam Rangka Efektifitas Unit Kerja, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto kopi dari surat Pemberitahuan Mutasi Karyawan dari PT.Ciomas Adisatwa kepada karyawan atas nama Desi Arisanti Safitri Nomor: 48/Area1/HRGA/CAS/AWS/X/2020 tanggal 1 Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Foto kopi dari surat Panggilan I dari PT.Ciomas Adisatwa kepada karyawan atas nama Desi Arisanti Safitri tanggal 14 Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Foto kopi dari surat Panggilan II dari PT.Ciomas Adisatwa kepada karyawan atas nama Desi Arisanti Safitri tanggal 19 Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto kopi dari surat Panggilan III dari PT.Ciomas Adisatwa kepada karyawan atas nama Desi Arisanti Safitri tanggal 19 Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Foto kopi dari foto kopi Rekap daftar hadir karyawan PT.Ciomas Adisatwa Unit Jambi bulan Oktober 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan pembandingnya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-6;

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti surat tersebut Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu yang bernama **Tohir** dan **Hesti Sahartika**. Masing-masing saksi telah memberikan keterangan dibawah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sumpah, yang keterangannya tersebut sebagaimana termuat lengkap dalam berita acara persidangan ini;

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

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 15 Juni 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 dalam pokok perkaranya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawabannya, dimana ternyata disamping menjawab dalam pokok perkaranya, Tergugat juga telah mengajukan eksepsinya, sehingga Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum mempertimbangkan pokok perkara;

Dalam Eksepsi:

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat, Tergugat dalam jawabannya sekaligus mengajukan eksepsi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 162 Rbg yang menyatakan "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";

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan Gugatan Penggugat Kabur (*exceptio obscurae libel*). Objek gugatan tidak diterangkan dengan jelas, rinci dan pasti oleh Penggugat. Penggugat tidak menjelaskan secara tegas terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan apa dan terkait dengan apa, Penggugat juga tidak menjelaskan apa alasan yang menyebabkan Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat atau apakah hal tersebut hanya asumsi belaka dari Penggugat. Dalil gugatan Penggugat juga tanpa didukung bukti-bukti yang secara pasti, maka gugatan

Halaman 18 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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

Penggugat tersebut dapat dikatakan kabur atau *obscuur libel*, sehingga gugatan yang demikian haruslah ditolak, atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan Replik akan tetapi Tergugat tidak mengajukan Duplik, maka dari jawab jinawab Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi gugatan kabur (*obscuur libel*) maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan dibawah ini:

Menimbang, bahwa terhadap adanya eksepsi tentang gugatan yang tidak jelas, Majelis Hakim berpendapat bahwa suatu gugatan dipandang tidak jelas adalah adanya ketidak sesuaian antara dalil posita dengan petitum yang terdapat dalam suatu gugatan.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 8 No.3 Op de Burgelijke Rechts Vordering (RV), gugatan pada pokoknya harus memuat yaitu: a. Identitas para pihak, b. Alasan-alasan gugatan Fundamentum Petendi atau Posita, c. Tuntutan (Petitum);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati konstruksi penyusunan posita dan petitum serta dalil-dalil yang diuraikan pada gugatan Penggugat, ternyata sudah memuat dan menjelaskan tentang identitas Penggugat dan Tergugat, adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, kemudian timbul masalah antara Penggugat dengan Tergugat perihal mutasi, selanjutnya Tergugat menerbitkan surat panggilan kesatu, surat panggilan kedua, surat panggilan ketiga dan dilanjutkan dengan surat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat kepada Penggugat, dan bahwa akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat menuntut hak-hak normatifnya. Maka Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tersebut adalah tidak cukup alasan secara hukum, dan haruslah dinyatakan ditolak;

Dalam Pokok Perkara

Menimbang bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat bekerja pada PT.Ciomas Adisatwa (Tergugat) yang bergerak dibidang peternakan ayam broiler, sejak tanggal 1 Juli 2016 dengan jabatan terakhir sebagai Sales unit departemen marketing di kantor unit Jambi,

Halaman 19 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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

dengan upah terakhir sebesar Rp.3.256.000,00 (tiga juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah). Pada tanggal 1 Oktober 2020 Penggugat dimutasi dari cashier Unit Jambi ke Logistik Unit Muaro Jambi yang sekarang menjadi Unit Jambi. Tanggal 3 Oktober 2020 Penggugat menyampaikan surat penolakan mutasi, karena menurut Penggugat mutasi tersebut keputusannya sepihak, sebelumnya tidak pernah dibicarakan dan dirundingkan dengan Penggugat. Kemudian tanggal 14 Oktober 2020 Penggugat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jambi. Tanggal 16 oktober 2020 Penggugat menerima surat panggilan I dari Tergugat dengan tanpa nomor surat namun dengan tanggal mundur yaitu 15 Oktober 2020, pada hal Penggugat dan Tergugat telah menerima surat dari dinas tenaga kerja untuk dilakukan mediasi. Kemudian selanjutnya Tergugat tetap juga mengirimkan surat panggilan kedua yaitu tanggal 16 oktober 2020 yang Penggugat terima pada tanggal 17 Oktober 2020. Kemudian tanggal 26 Oktober 2020 Tergugat mengirimkan surat pemberitahuan nomor : 004/CAS/REGSUM3/PGA/X/2020 kepada Penggugat yang menyatakan bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan kualifikasi pengunduran diri. Keputusan Tergugat yang menyatakan Penggugat berakhir hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri adalah tidak benar dan tidak sesuai fakta, karena ketidak hadirannya Penggugat bukan tanpa keterangan melainkan Penggugat sudah memberikan surat keberatan terhadap mutasi yang dilakukan Tergugat. Oleh karena itu Penggugat menuntut hak-haknya sesuai rincian yang tercantum dalam gugatan;

Sedangkan Tergugat dalam jawabannya mendalilkan bahwa pengalih tugas terhadap Penggugat yang semula menjabat sebagai kasir dan saat ini menjadi admin logistik masih dalam unit yang sama yaitu Unit Jambi, dimana semula Penggugat juga merupakan pekerja dibawah Unit Jambi dan pengalihan tugas tersebut masih didalam lingkup Unit Jambi hanya berpindah alamat kantor saja. Bahwa penolakan yang dilakukan oleh Penggugat untuk dialih tugaskan dari bagian Kasir menjadi admin logistik yang masih terjadi didalam PT.Ciomas Adisatwa Unit Jambi, membuat Tergugat tidak memahami alasan apa yang menyebabkan Penggugat menolak pengalih tugas tersebut, sehingga penolakan mutasi yang dilakukan Penggugat dapat diartikan sebagai penolakan terhadap perintah kerja, dan ketidak hadirannya Penggugat dapat dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai dengan Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tergugat sudah melakukan pemanggilan kepada Penggugat agar masuk bekerja sejak tanggal 13 Oktober 2020 sampai tanggal 20 Oktober 2020, akan

Halaman 20 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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

tetapi sampai dengan tanggal 26 Oktober 2020 Penggugat tetap tidak hadir untuk masuk bekerja, sudah mangkir tidak masuk bekerja 16 (enam belas) hari kerja, sehingga atas dasar tersebut Penggugat mengeluarkan surat dengan nomor 004/CAS/REGSUM3/PGA/X/2020, dimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri;

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:

1. Benar bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat dan terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
2. Benar bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah pernah dilakukan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jambi;

Yang mana pengakuan tersebut merupakan alat bukti yang mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, mengikat (*bindende*) serta menentukan (*bisellende*) 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 KUH Perdata, Penggugat dan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan penyebab dan alasan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti surat yaitu Memorandum dari pimpinan PT Ciomas Adisatwa tanggal 21 September 2020, perihal Reorganisasi Unit Bisnis Broiler Dalam Rangka Efektifitas Unit Kerja (vide bukti

Halaman 21 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



T-1), dikaitkan dengan surat dari PT Ciomas Adisatwa kepada Ibu Desi Arisanti Safitri, Nomor: 48/Area1/HRGA/CAS/AWS/X/2020 tanggal 01 Oktober 2020 perihal Pemberitahuan Mutasi Karyawan (vide bukti T-2), dikaitkan dengan Surat Pernyataan Keberatan Mutasi Kerja yang dibuat oleh ibu Desi Arisanti S tanggal 3 Oktober 2020 (vide bukti P-2), Surat Panggilan I dari PT Ciomas Adisatwa kepada Saudari Desi Arisanti Safitri tanggal 14 Oktober 2020 (vide bukti T-3), dikaitkan dengan Surat Panggilan II dari PT Ciomas Adisatwa kepada Saudari Desi Arisanti Safitri tanggal 16 Oktober 2020 (vide bukti T-4), dikaitkan dengan Surat Panggilan III dari PT Ciomas Adisatwa kepada Saudari Desi Arisanti Safitri tanggal 19 Oktober 2020 (vide bukti T-5), dikaitkan dengan Surat Tanggapan Penolakan Pernyataan Pengunduran Diri Sepihak dari PT Ciomas Adisatwa yang dibuat oleh Desi Arisanti Safitri tanggal 28 Oktober 2020 (vide bukti P-3);

dikaitkan dengan surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jambi (vide bukti P-4, P-5,.) serta Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jambi Nomor: S.2254/Disnakertrans-3.3/XI/2020 tanggal 27 Nopember 2020 bagi para pihak yang dilampirkan dalam surat gugatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi yaitu saksi yang diajukan oleh Penggugat yang bernama **Yulihendri** sebelumnya adalah karyawan PT.Ciomas Adisatwa yang menjabat Kepala Unit Jambi, dalam persidangan dibawah sumpah menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat adalah bawahan saksi dan menjabat sebagai Kasir di Unit Jambi. Tanggal 1 Oktober 2020 saksi menerima surat struktur organisasi Region yang baru dan semua karyawan Unit Jambi sebanyak 13 orang dimutasi semua. Tanggal 4 Oktober 2020 surat mutasi baru dikirim kepada karyawan termasuk Penggugat. Penggugat dimutasi dari kasir Unit Jambi ke administrasi logistik di Unit Muara Jambi. Saksi mengetahui bahwa Penggugat membuat surat keberatan terhadap mutasi tersebut dikirim melalui email kantor. Saksi mengetahui Penggugat tanggal 14 Oktober 2020 membuat pengaduan ke Disnaker tentang mutasi yang dilakukan tanpa perundingan. Saksi mengetahui bahwa Penggugat menjalani mutasi satu dua minggu dan kemudian tidak masuk lagi setelah proses di disnaker. Saksi mengetahui bahwa Penggugat telah dipanggil 3 kali melalui surat oleh perusahaan (Tergugat);

Selanjutnya dikaitkan dengan keterangan saksi yang diajukan oleh Penggugat yang bernama **Suciono** sebelumnya karyawan PT Ciomas Adisatwa bagian sales dalam persidangan dibawah sumpah menerangkan pada



pokoknya, saksi mengetahui bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2016 di PT. Ciomas Adiosatwa Unit Jambi dan langsung ditempatkan di kasir. Saksi mengetahui bahwa Penggugat dimutasikan dari kasir di kantor Unit Jambi Mayang ke admin logistik di kantor Thehok yang sepengetahuan saksi itu adalah kantor Unit Muara Jambi. Saksi mengetahui bahwa surat mutasi dikirim kepada karyawan termasuk Penggugat pada tanggal 4 Oktober 2020. Saksi mengetahui bahwa Kantor Unit Jambi yang berada di Mayang selanjutnya ditutup. Saksi mengetahui dari cerita Penggugat bahwa Penggugat pernah masuk bekerja di kantor Thehok lebih kurang 3 hari, akan tetapi Saksi tidak tahu apa Penggugat hanya datang atau untuk bekerja;

Selanjutnya dikaitkan dengan keterangan saksi yang diajukan oleh Tergugat yang bernama **Tohir** karyawan PT.Ciomas Adisatwa jabatan Sales Region Sumatra 3 dalam persidangan dibawah sumpah menerangkan pada pokoknya, bahwa saksi mempunyai ruangan kerja di kantor Thehok Unit Muara Jambi yang sekarang menjadi Unit Jambi. Saksi menerangkan bahwa saksi ikut meeting yang membahas bahwa Unit Jambi dan Unit Muara Jambi akan dilebur menjadi satu unit saja agar lebih efektif. Setelah penggabungan dinamakan jadi Unit Jambi dan kantor baru di Thehok. Dalam meeting online tanggal 23 September 2020 sudah ada struktur organisasi dan 15 atau 16 karyawan Unit Jambi semua dimutasikan. Saksi mengetahui bahwa Penggugat sebelumnya menjabat sebagai kasir di Unit Jambi kantor Mayang, Dengan penggabungan unit tersebut karena kasir sudah ada, Penggugat ditawarkan jadi administrasi logistik yang kosong di kantor Unit Jambi Thehok kota Jambi. Saksi menerangkan bahwa jabatan kasir dan admin logistik itu sama sama administrasi dan sejajar, sama-sama mengurus pekerjaan administrasi, dan tidak ada penurunan jabatan pada Penggugat. Saksi pernah mendapat cerita dari Penggugat bahwa Penggugat keberatan mutasi ke kantor Thehok karena rumahnya jauh yang terletak di Simpang Rimbo kota Jambi. Saksi mengetahui bahwa Penggugat hanya masuk sebentar, hanya absen lalu keluar kantor lagi;

Selanjutnya dikaitkan dengan keterangan saksi yang diajukan oleh Tergugat yang bernama **Hesti Sahartika** karyawan PT.Ciomas Adisatwa bagian Akunting Unit Jambi di kantor Thehok, dalam persidangan dibawah sumpah menerangkan pada pokoknya, bahwa saat masih di kantor Unit Jambi di Mayang, Penggugat adalah kasir sedangkan saksi menjabat Finance Akunting Unit dan saksi adalah atasan Penggugat. Saat ini saksi sudah mutasi ke Unit Jambi di Thehok dengan jabatan Akunting Unit Jambi. Sebelum terjadi penggabungan unit ada dilakukan meeting online tgl 23 september 2020, saksi

Halaman 23 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



dan Penggugat juga ikut dalam meeting tersebut, disampaikan bahwa di Jambi ada 2 unit akan dijadikan 1 unit saja supaya efektif. Saksi mengetahui bahwa Kepala Region yaitu Pak Bambang juga pernah datang ke kantor Unit Jambi di Mayang, memberikan penjelasan tentang penggabungan unit kepada semua karyawan yang saat itu dikumpulkan. Saksi mengetahui bahwa Penggugat dimutasi dari sebelumnya jabatan kasir menjadi jabatan admin logistik di kantor yang baru. Saksi pernah mendapat cerita dari Penggugat bahwa Penggugat keberatan karena rumahnya jauh dan beban kerja admin logistik lebih berat dari kasir, akan tetapi saksi mengetahui bahwa Penggugat belum pernah mencoba melaksanakan pekerjaan tersebut. Saksi mengetahui bahwa Penggugat pernah datang ke kantor di Thehok beberapa hari dan setelah itu tidak datang lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti dan keterangan saksi-saksi tersebut diatas yang saling bersesuaian, Majelis Hakim mendapatkan fakta-fakta hukum yang terjadi yaitu:

1. Tergugat pada bulan September 2020 telah mengeluarkan kebijakan reorganisasi unit bisnis boiler yang meliputi Penggabungan Region, Pembentukan Region Baru, Pembentukan Unit, Penggabungan Unit diseluruh wilayah operasional perusahaan di Indonesia, yang akibatnya terjadinya rotasi/mutasi kepada karyawan, tetapi perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan;
2. Tergugat telah menyampaikan informasi adanya reorganisasi dan penggabungan unit-unit kerja kepada karyawan dan para pihak yang terkait melalui video conference tanggal 10, 17 dan 23 September 2020;
3. Bulan Oktober 2020 terjadi penggabungan unit, yaitu Unit Jambi yang kantornya di Mayang ditutup dan digabungkan dengan Unit Muara Jambi yang kantornya di Thehok, dan selanjutnya nama unit baru dinamakan Unit Jambi dengan kantor di Thehok kota Jambi.
4. Tergugat telah mengeluarkan surat keputusan mutasi kepada Penggugat dari jabatan sebelumnya sebagai Kasir di Unit Jambi kantor Mayang dimutasikan ke jabatan baru sebagai Logistic di Unit Jambi kantor Thehok terhitung tanggal 1 Oktober 2020;
5. Penggugat keberatan dengan mutasi tersebut dengan membuat dan mengirimkan surat pernyataan keberatan mutasi kepada Tergugat tanggal 3 Oktober 2020 dan membuat laporan ke Disnaker Propinsi Jambi;



6. Penggugat masuk bekerja di kantor Unit Jambi di Thehok kota Jambi pada bulan Oktober lebih kurang 3 hari, dan setelah itu tidak pernah masuk kerja lagi;

Menimbang, bahwa Penggugat menyatakan keberatan atas mutasi tersebut alasannya karena sebelum surat mutasi dikeluarkan, tidak dilakukan perundingan dan tidak ada kesepakatan terlebih dahulu antara Tergugat dengan Penggugat. Sedangkan Tergugat menyatakan tindakan melakukan mutasi kepada Penggugat dilakukan sepenuhnya berdasarkan pertimbangan dari manajemen yaitu karena adanya reorganisasi dan penggabungan unit-unit kerja perusahaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Perusahaan yang dijadikan dasar dan pedoman bagi Tergugat melakukan mutasi dan juga dasar bagi Penggugat dalam menolak mutasi yaitu:

1. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 102 ayat (2) menyebutkan “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”;

Selanjutnya pada Pasal 102 ayat (3) menyebutkan “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan”;

2. Berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Ciomas Adisatwa Tahun 2020-2022 Pasal 3 Penerimaan, Penempatan dan Pengalihan Tugas, ayat (5) yang menyebutkan “Untuk mendayagunakan sumber daya manusia serta untuk memenuhi kepentingan operasional, Perusahaan berwenang mengangkat, menempatkan dan/ atau mengalih tugaskan karyawan dibagian manapun didalam Perusahaan dan/atau dilingkungan kelompok PT Ciomas Adisatwa. Mutasi antar perusahaan perlu adanya kesepakatan antara karyawan dan Perusahaan. Hak-hak karyawan tetap berlanjut”;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Halaman 25 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Hak Pengusaha (perusahaan):

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan Pekerja/buruh;
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur Pekerja/buruh dengan tujuan mencapai target;
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya;

Hak Pekerja/buruh..

1. Pekerja berhak Menerima upah yang layak;
2. Pekerja berhak mendapatkan kesempatan & perlakuan yang sama;
3. Pekerja berhak mendapat pelatihan kerja dan penempatan kerja;
4. Pekerja berhak mendapat Kesejahteraan, Jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja;
5. Pekerja berhak atas Pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur;
6. Pekerja perempuan berhak atas libur PMS atau cuti hamil;
7. Pekerja berhak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
8. Pekerja berhak membuat perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama;
9. Pekerja berhak atas perlindungan keputusan PHK yang tidak adil;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti dan keterangan saksi-saksi yang saling bersesuaian dan dengan dasar hukum tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa:

1. Dalam menjalankan suatu usaha bisnis perusahaan apakah akan dikembangkan atau dicituk dan menentukan kebijakan teknis operasional lainnya, adalah sepenuhnya menjadi pertimbangan dan kewenangan manajemen perusahaan;
2. Kebijakan reorganisasi dan penggabungan unit-unit kerja yang dilakukan Tergugat hanya terjadi dalam ruang lingkup satu badan hukum perusahaan yaitu internal PT.Ciomas Adisatwa, dan kebijakan tersebut bukanlah berupa perubahan status, penggabungan, peleburan yang terjadi antara beberapa badan hukum perusahaan ataupun perubahan kepemilikan perusahaan;
3. Kebijakan reorganisasi dan penggabungan unit-unit kerja yang dilakukan oleh Tergugat, tidak terdapat kebijakan manajemen perusahaan

Halaman 26 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan, tetapi hanya berdampak melakukan mutasi terhadap karyawan dalam lingkungan internal perusahaan PT.Ciomas Adisatwa (Tergugat), dan juga bukanlah mutasi karyawan yang terjadi diantara badan hukum perusahaan dalam lingkungan Group Perusahaan yaitu Group Jaffa;

4. Tindakan melakukan mutasi kepada pekerja adalah kewenangan pengusaha dengan ketentuan akibat tindakan tersebut tidak boleh merugikan seorang pekerja yaitu penghasilan pekerja tidak boleh dikurangi dari yang sudah pernah diterima sebelumnya;

5. Penggugat dimutasi dari jabatan Cashier yang berhubungan dengan administrasi keuangan menjadi jabatan baru yaitu Administrasi Logistik yang berhubungan dengan administrasi logistik. Secara umum jenis pekerjaan pada jabatan lama maupun jabatan baru adalah jenis pekerjaan yang sama-sama berkaitan dengan tugas administrasi yang dikerjakan didalam ruangan kantor bukan jenis pekerjaan yang dilakukan diluar kantor;

6. Penggugat dimutasi dari lokasi kerja kantor sebelumnya yang terletak di Mayang kota Jambi ke lokasi kantor baru yang terletak di Thehok kota Jambi. Dengan demikian lokasi kantor lama dan kantor baru sama-sama berada di kota Jambi;

7. Kebijakan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak mengurangi penghasilan yang merupakan hak Penggugat berupa gaji dan tunjangan yang didapat sama seperti yang sudah pernah diterima sebelumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat berhak untuk mengalih tugaskan Penggugat ke bagian manapun yang masih di dalam lingkup badan hukum perusahaan PT.Ciomas Adisatwa, sehingga Tindakan Tergugat melakukan mutasi kepada Penggugat tidak melanggar ketentuan Perundang-Undangan dan juga Peraturan Perusahaan yang berlaku. Dengan demikian mutasi tersebut beralasan secara hukum dan sah;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan dalam gugatan tepatnya pada Posita angka 10 bahwa pada tanggal 26 Oktober 2020, Penggugat menerima surat pemberitahuan dari Tergugat Nomor: 004/CAS/REGSUM3/PGA/X/2020, perihal pemutusan hubungan kerja dengan kualifikasi

Halaman 27 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengundurkan diri. Dalil Penggugat tersebut diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dalam jawabannya pada angka 8, bahwa Tergugat mengeluarkan surat dengan Nomor: 004/CAS/REGSUM3/PGA/X/2020, dimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat panggilan masuk kerja pertama yang diterbitkan oleh Tergugat kepada Penggugat tanggal 14 Oktober 2020 (vide bukti T-3), Surat Panggilan kedua yang diterbitkan tanggal 16 Oktober 2020 (vide bukti T-4), dan Surat Panggilan III diterbitkan tanggal 19 Oktober 2020 (vide bukti T-5), dikaitkan dengan Surat Tanggapan Penolakan Pernyataan Pengunduran Diri Sepihak yang dibuat oleh Penggugat tanggal 28 Oktober 2020 (vide bukti P-3). Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat terbukti tidak masuk bekerja selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa alasan yang sah dan sudah dipanggil secara patut, dan Tergugat masih berkeinginan untuk meneruskan hubungan kerja dengan Penggugat, tetapi Penggugat tetap tidak hadir untuk masuk bekerja;

Menimbang, bahwa Tergugat selanjutnya melakukan tindakan yaitu mengeluarkan surat pemberitahuan kepada Penggugat dan menyatakan bahwa Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri dan tidak lagi menjadi karyawan PT Ciomas Adisatwa (Tergugat) terhitung tanggal 26 Oktober 2020;

Menimbang, bahwa Penggugat menyatakan menolak pernyataan pengunduran diri secara sepihak oleh PT.Ciomas Adisatwa, karena sebelumnya Penggugat sudah mengirimkan surat tanggapan terhadap mutasi sepihak tanggal 3 Oktober 2020, dan juga sudah mengirimkan surat tanggapan terhadap surat panggilan dari Tergugat tanggal 19 Oktober 2020,

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) menyebutkan "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis dan tidak memungkinkan untuk dilanjutkan. Maka berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan " 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

Halaman 28 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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

dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”, Majelis Hakim berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dapat dilakukan oleh Tergugat dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri dan hubungan kerja putus terhitung mulai tanggal 26 Oktober 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1), maka berdasarkan Pasal 168 ayat (3) yang menyebutkan “ Pemutusan Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”, maka Penggugat berhak atas hak normatifnya yaitu berupa Uang Penggantian Hak. Dengan demikian pokok permasalahan penyebab dan alasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan hak-hak normatif yang timbul sudah terjawab;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya akan mempertimbangkan masa kerja Penggugat. Penggugat dalam gugatannya pada posita angka 1 mendalilkan bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 1 Juli 2016, dan Tergugat tidak membantah dalil Penggugat dalam jawabannya. Maka Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat masa kerja Penggugat mulai bekerja sampai putus hubungan kerjanya dihitung mulai tanggal 1 Juli 2016 sampai tanggal 26 Oktober 2020, adalah 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 tahun;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya akan mempertimbangkan berapa jumlah upah terakhir Penggugat. Penggugat dalam gugatannya pada posita angka 1 mendalilkan bahwa Penggugat menerima upah terakhir sejumlah Rp.3.256.000,00 (tiga juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah) dan tidak dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya. Sedangkan dari bukti tentang slip gaji yang diajukan oleh Penggugat tulisannya tidak bisa dibaca dengan jelas (vide bukti P-1). Maka Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa karena upah terakhir Penggugat sudah diatas upah minimum Propinsi Jambi, maka untuk menghitung hak normatif akibat adanya pemutusan hubungan kerja, adalah upah sejumlah Rp.3.256.000,00, (tiga juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Halaman 29 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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 terhadap bukti-bukti surat dari para pihak yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini maka alat bukti surat tersebut tidak akan Majelis Hakim pertimbangkan;

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

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 1 (satu) untuk dapat atau tidaknya dikabulkan petitum ini, maka harus ditentukan lebih dahulu apakah dikabulkan atau tidak petitum-petitum selanjutnya;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) yang mohon Majelis Hakim menyatakan surat pemberitahuan nomor: 004/CAS/REGSUM3/PGA/X/2020 tidak sah berdasarkan hukum. Majelis Hakim sudah mempertimbangkan sebelumnya bahwa Penggugat terbukti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (mangkir) dan telah dipanggil secara patut dan tertulis. Sebagai konsekwensinya Tergugat beralasan sah secara hukum mengeluarkan surat pemberitahuan bahwa Penggugat dinyatakan dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1), maka petitum Penggugat angka 2 (dua) tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 3 (tiga) yang mohon Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terputus. Majelis Hakim sebelumnya sudah mempertimbangkan dan berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung tanggal 26 Oktober 2020, dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1), maka petitum Penggugat angka 3 (tiga) tersebut haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka (4) untuk memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat. Majelis Hakim berpendapat tindakan Tergugat yang tidak membayar hak-hak normatif kepada Penggugat adalah melanggar hukum dan dengan demikian petitum Penggugat tersebut haruslah dikabulkan, namun Majelis Hakim tidak sependapat tentang rincian hak-hak dan jumlahnya sebagaimana yang tercantum dalam petitum Penggugat;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat berdasarkan pada ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Maka Majelis Hakim akan

Halaman 30 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



menghitung hak-hak normatif Penggugat tersebut berdasarkan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Penggugat berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), dengan merujuk pada masa kerja Penggugat yaitu 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 tahun dan upah sejumlah Rp.3.256.000,00, (tiga juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah) sebagaimana telah dipertimbangkan tersebut diatas sebagai berikut:

Uang Penggantian Hak:

Uang Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat:

Yaitu 15 perseratus dikali (uang pesangon: $1 \times 5 \times \text{Rp.3.256.000,00} = \text{Rp.16.280.000,00}$) dan (uang penghargaan masa kerja : $2 \times \text{Rp.3.256.000,00} = \text{Rp.6.512.000,00}$)

maka besarnya Uang Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan adalah: $15 \% \times \text{Rp.22.792.000,00} = \text{Rp.3.418.800,00}$ (tiga juta empat ratus delapan belas ribu delapan ratus rupiah);

Menimbang, bahwa petitum Penggugat angka 4 tentang uang penggantian hak Penggugat, berupa hak cuti tahunan sebesar ($\text{Rp.3.256.000} : 25 \times 12 = \text{Rp.1.562.880,-}$). Penggugat dalam gugatannya pada Posita angka 18 telah mendalilkan hak cuti Penggugat untuk satu tahun masa kerja terakhir belum pernah diambil, sebaliknya Tergugat dalam jawabannya tidak menyangkal secara khusus dalil Penggugat tersebut. Majelis Hakim berpendapat, bahwa hak cuti dalam satu tahun sebanyak 12 hari kerja adalah merupakan hak seorang pekerja yang belum diambil oleh Penggugat, maka tuntutan uang hak cuti sejumlah **Rp.1.562.880,00** (satu juta lima ratus enam puluh dua ribu delapan ratus delapan puluh rupiah) tersebut haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa dengan demikian jumlah Uang Penggantian Hak yang berhak diterima oleh Penggugat yaitu:

1. Uang Penggantian Perumahan dan pengobatan sejumlah **Rp.3.418.800,00** (tiga juta empat ratus delapan belas ribu delapan ratus rupiah);
2. Uang pengganti Cuti tahunan yang belum diambil sejumlah **Rp.1.562.880,00** (satu juta lima ratus enam puluh dua ribu delapan ratus delapan puluh rupiah);



Jumlah seluruhnya yaitu; Rp. **3.418.800,00** + Rp. **1.562.880,00** = Rp. **4.981.680,00** (empat juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu enam ratus delapan puluh rupiah);

Menimbang, bahwa petitum Penggugat angka 4 sub tentang tuntutan upah proses sejak Nopember 2020 sampai Maret 2021 sejumlah Rp.16.280.000,00 (enam belas juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah). Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam suatu hubungan kerja kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan dan kewajiban pengusaha adalah membayar upah. Penggugat terbukti sudah tidak masuk bekerja dan menjalankan kewajibannya sejak tanggal 13 Oktober 2020 tanpa ada halangan dari pihak Tergugat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) menyebutkan “ Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”, dan Penjelasan Pasal 93 ayat (1) menyebutkan “Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya”, serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 ayat (1) menyebutkan “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan” (*asas no work no pay*), maka dengan demikian petitum tersebut haruslah ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka petitum angka 4 (empat) haruslah dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat angka 5 (lima) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara. Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka petitum tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Penggugat yang mohon Majelis Hakim menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan kasasi/verzet (*uitvoerbaar bij voorrad*), dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak cukup beralasan hukum, maka petitum tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap petitum-petitum tersebut yang mana petitum Penggugat dikabulkan sebagian dan ditolak selain selebihnya, maka petitum angka 1 (satu) haruslah ditolak;

Halaman 32 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara ini gugatan Penggugat telah dinyatakan dikabulkan sebagian, maka terhadap Pihak Tergugat sebagai pihak yang kalah kepadanya haruslah dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya kurang dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara sejumlah Rp.410.000,00 (empat ratus sepuluh ribu rupiah) dibebankan kepada Negara;

Dissenting Opinion:

Bahwa Hakim Anggota II Ismail, S.H.,M.H, mempunyai pendapat lain dalam perkara Aquo sehingga terjadi dissenting opinion yang diuraikan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam posita gugatannya, tepatnya pada point 2 yang pada pokoknya mendalilkan Tergugat pada tanggal 1 Oktober 2020 telah mengirimkan surat Mutasi kepada Penggugat, yaitu memutasi Penggugat dari cashier unit Kota Jambi ke Logistik unit Muaro Jambi, dan pada point 3 (tiga) dalam posita Penggugat dengan tegas menyatakan menolak mutasi tersebut dan pada tanggal 3 Oktober 2020 Penggugat telah mengirimkan surat penolakan mutasi tersebut, dan dalam jawabannya Tergugat secara tegas menyatakan memang benar telah melakukan mutasi kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Hakim Anggota II berpendapat, mutasi adalah kewenangan pihak Tergugat selaku pengusaha, namun mutasi yang dilakukan harus sesuai dengan maksud mutasi tersebut, mutasi tidak boleh dilakukan sebagai hukuman terhadap pekerja/buruh, mutasi tidak boleh dilakukan sebagai cara untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, mutasi tidak boleh menurunkan ataupun menghilangkan hak-hak pekerja/buruh yang biasa sudah diterima, Pihak Tergugat bisa saja melakukan mutasi terhadap Tergugat selaku pekerjanya, sepanjang mutasi tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku, dalam kasus aquo menurut Hakim Anggota II Penggugat tidak bisa membuktikan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah mutasi yang bertentangan dengan peraturan

Halaman 33 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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)



perundang-undangan yang berlaku, jadi menurut Hakim anggota II Penolakan mutasi yang dilakukan oleh Penggugat adalah merupakan suatu pelanggaran, menurut Hakim Anggota II seharusnya Penggugat menjalankan terlebih dahulu mutasi yang telah dikeluarkan oleh Tergugat, setelah dijalankan ternyata ada hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Penggugat baru bisa melakukan tindakan penolakan terhadap hal yang tidak sesuai tersebut;

Menimbang, bahwa Tergugat pada jawabanya dalam pokok perkara telah mendalilkan, Tergugat telah melakukan pemanggilan secara patut sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut (Vide bukti T-3, T-4 dan bukti T-5) namun Penggugat tidak memenuhi Panggilan tersebut, menurut Tergugat, dengan telah dipanggilnya Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut secara patut dan Penggugat tidak menghadiri panggilan tersebut untuk bekerja, maka menurut Tergugat, Penggugat bisa diputus hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini Hakim Anggota II tidak sependapat ataupun tidak sepakat dengan Tergugat, menurut Hakim Anggota II penerapan Pasal 168 ayat (1) oleh Tergugat tidak tepat, dikarenakan, Penggugat sebelumnya telah melakukan penolakan terhadap mutasi yang dilakukan oleh Tergugat (vide bukti P-2) menurut Hakim Anggota II penerapan Pasal 168 ayat (1) adalah dalam keadaan normal, pekerja/buruh mangkir bekerja tanpa alasan ataupun tanpa keterangan yang sah, namun dalam perkara aquo dari awal Penggugat telah melakukan penolakannya untuk dimutasi sesuai dengan bukti P-4 yaitu penolakan mutasi oleh Penggugat, dan sesuai dengan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan oleh Penggugat maupun saksi yang dihadirkan dalam persidangan oleh Tergugat, menurut Hakim Anggota II tidak seharusnya Tergugat melakukan Pemanggilan kepada Penggugat untuk bekerja, melainkan harus memberikan surat peringatan pertama sampai ketiga;

Menimbang, bahwa menurut Hakim Anggota II, Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang diketahui secara umum, yaitu mutasi adalah kewenangan pihak Pengusaha dalam hal ini Tergugat, dan Penggugat tidak mau melaksanakan mutasi tersebut, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah

Halaman 34 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut”, dan sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (3) nya menerangkan “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada 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)”.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut diatas Penggugat harus memperoleh hak-hak normatifnya yang harus dibayarkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat telah mendalilkan telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 (satu) Juli 2016 sampai tanggal 30 September 2020, dan Tergugat tidak membantah masa kerja Penggugat ini, dengan demikian masa kerja Penggugat adalah selama 4 (empat) tahun lebih dan kurang dari 5 (lima) tahun, dengan upah pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp. 3.256.000,00,- (tiga juta dua ratus lima puluh enam ribu rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hak normatif Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sebagai berikut :

1. Pesangon
5 X Rp. 3.256.000,00,- = Rp. 16.280.000,00,-
2. Penghargaan Masa Kerja
2 X Rp. 3.256.000,00,- = Rp. 6.512.000,00,-
Rp. 22.792.000,00,-
3. Penggantian Perumahan serta pengobatan
15 % X Rp. 22.792.000,00,- = Rp. 3.418.800,00,-

Total uang pesangon + uang penghargaan masa kerja dan + uang penggantian hak Rp. 16.280.000,00,- + Rp. 6.512.000,00,- + Rp. 3.418.800,00,- adalah = Rp. 26.210.800,00,- (dua puluh enam juta dua ratus sepuluh ribu delapan ratus rupiah rupiah);

Bahwa dengan demikian atas pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Penggugat berhak atas hak-haknya sebesar Rp. 26.210.800,00,- (dua puluh enam juta dua ratus sepuluh ribu delapan ratus rupiah rupiah). Demikianlah pendapat Hakim Anggota II dalam Perkara Aquo;

Memperhatikan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Rbg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang

Halaman 35 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/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

Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung mulai tanggal 26 Oktober 2020;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak normatif sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yaitu Uang Penggantian Hak secara tunai dan sekaligus seluruhnya sejumlah **Rp. 4.981.680,00** (empat juta sembilan ratus delapan puluh satu ribu enam ratus delapan puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam penyelesaian perkara ini sejumlah Rp.410.000,00 (empat ratus sepuluh ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, pada hari Rabu tanggal 16 Juni 2021, oleh kami, Romi Sinatra, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Ahmad Bayani, S.H. dan Ismail, S.H., M.H. masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb tanggal 1 Maret 2021, putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 17 Juni 2021 itu juga, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Ananda Munes Suyadi, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat serta Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ahmad Bayani, S.H.

Romi Sinatra, S.H., M.H.

Ismail, S.H., M.H.

Halaman 36 dari 37 Putusan PHI Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Jmb



Panitera Pengganti,

Ananda Munes Suyadi, S.H.

Perincian biaya :

1. Panggilan	:	Rp.400.000,00;
2. Materai	:	Rp. 10.000,00;
.....	:	_____
Jumlah	:	Rp.410.000,00; (empat ratus sepuluh ribu rupiah)