



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor : 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

Nama : Tri Handayani, SH
Umur : 40 Tahun
Tempat/Tgl. Lahir : Medan, 19 Juni 1979
Jenis Kelamin : Wanita
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Pekerjaan : Pegawai Tetap PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara
Alamat : Komplek Perumahan Riviera Blok B. 18 Desa Ujung Serdang Kecamatan Tanjung Morawa

Untuk selanjutnya disebutPENGGUGAT;

LAWAN

PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (PPSU), yang beralamat di Jalan William Iskandar No. 331 Medan 20222, Untuk selanjutnya disebut

.....TERGUGAT;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut;
Setelah membaca berkas dalam perkara ini;
Setelah memeriksa alat-alat bukti dan mendengar keterangan kedua belah pihak di persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 06 Mei 2019 yang dilampiri Anjuran dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 07 Mei 2019

Halaman 1 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibawah Register Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

- 1) Bahwa Tergugat berbentuk Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT), yang bernama PT.Pembangunan Prasarana Sumatera Utara, merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang Pembangunan, Perindustrian dan Jasa.;
- 2) Bahwa Penggugat adalah Pegawai Tetap PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara yang bekerja dan bertugas sebagai staf sesuai Surat Perjanjian Kerja No : 001/PKMP-PPSU/II/2010 tertanggal 02 Januari 2010 dan tercatat sebagai Pegawai Tetap di PT.Pembangunan Prasarana Sumatera Utara sesuai SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 002/SK-DIR.PT.PPSU/Peg/IV/2013 tertanggal 01 April 2013;
- 3) Bahwa sejak diangkat menjadi staff di kantor Tergugat, Penggugat telah bekerja secara terus menerus tanpa pernah terputus dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun lebih, dimana semua tugas yang diberikan Tergugat dilaksanakan dengan baik serta sampai saat ini belum pernah mendapat hukuman disiplin. Jabatan terakhir Penggugat adalah jabatan sebagai Kepala Bagian Pengembangan Usaha sesuai Surat Keputusan Direksi PT.Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 015/SK-DIR.PT.PPSU/Jab.Peg/V/2018 tertanggal 28 Mei 2018;
- 4) Bahwa sebagai Pegawai Tetap yang ditugaskan dan dipekerjakan oleh Tergugat. Penggugat menerima upah yang terdiri dari gaji dan tunjangan tetap (Tunjangan Pegawai Tetap dan Tunjangan Jabatan) untuk setiap bulannya yaitu pada bulan Februari 2019 sebesar Rp.5.600.000,- (Lima Juta Enam Ratus Ribu Rupiah) yang terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp.3.300.000,- (Tiga Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah), tunjangan Pegawai Tetap sebesar Rp.1.100.000,- (Satu Juta Seratus Ribu Rupiah) dan Tunjangan Jabatan sebesar Rp.1.200.000,- (Satu Juta Dua Ratus Ribu Rupiah).
- 5) Bahwa pada tanggal 22 Februari 2019 Penggugat dinyatakan Demosi Jabatan dari Kepala Bagian Pengembangan Usaha menjadi Staf Bagian Usaha oleh Tergugat sesuai SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/SKDIR-PT.PPSU/Jab.Tetap/II/2019 Tentang Perubahan Jabatan Pegawai Tetap Atas Nama Tri Handayani, SH yang berlaku mulai tanggal 26 Februari 2019 yang disertai penurunan upah

Halaman 2 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sebesar Rp. 5.600.000,- (Lima Juta Enam Ratus Ribu Rupiah) menjadi sebesar Rp. 4.700.000,- (Empat Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);

- 6) Bahwa berdasarkan Pasal 17 Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/KEPDIR/PPSU//2009 tertanggal 01 Januari 2009 tentang Hak, Kewajiban dan Tanggungjawab Karyawan di lingkungan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara bahwa pengertian Demosi adalah perubahan jabatan ke jenjang yang lebih rendah, berdasarkan pertimbangan turunya Prestasi dan Kondite Kerja Karyawan yang bersangkutan;
- 7) Bahwa Demosi disertai Penurunan Upah yang diterima Penggugat sama sekali tidak beralasan dan merupakan tindakan semena – mena yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, karena selama Penggugat bekerja sebagai Kepala Bagian Pengembangan Usaha tidak pernah melakukan kesalahan dan sama sekali tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan tentang kinerja yang Penggugat lakukan, Penggugat juga tidak pernah diberitahukan baik secara lisan maupun secara tertulis alasan Demosi yang dilakukan Tergugat, dengan demikian Demosi yang dikeluarkan tersebut sangat tidak berdasar dan cacat hukum, oleh karena tidak sesuai dengan mekanisme Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kepegawaian yang berlaku, dan tidak dapat dibuktikan secara hukum, dasar atau yang melatarbelakangi diberikannya Demosi;
- 8) Bahwa dengan itikad yang baik Penggugat telah menyampaikan keberatan secara tertulis kepada Tergugat atas Penurunan Jabatan (Demosi) disertai Penurunan Upah kepada Tergugat tersebut sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 27 Februari 2019 dan tanggal 11 Maret 2019, tetapi tidak pernah mendapat tanggapan dan jawaban apapun dari pihak Tergugat, sehingga dengan demikian perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak terlaksana;
- 9) Bahwa kemudian pada tanggal 01 Maret 2019 Tergugat telah mengeluarkan Surat Penugasan kepada Penggugat ke Unit Kerja di Pelabuhan Simanindo Kabupaten Samosir berdasarkan Perintah Tugas No : 001/SPT-PPSU/III/2019 (Mutasi) tertanggal 01 Maret 2019 untuk memperbantukan tertib administrasi KMP Sumut I dan II di Kabupaten Samosir, akan tetapi di dalam Surat Perintah Tugas tersebut tidak tercantum biaya transportasi serta fasilitas tempat tinggal terhadap Penugasan tersebut. Sesuai Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No :

Halaman 3 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

012/KEPDIR/PPSU/II/2016 tertanggal 01 Februari 2016 tentang Peraturan Kepegawaian BAB – XII Pemindahan Tempat Kerja;

- 10) Bahwa selama ini, apabila ada mutasi karyawan dari kantor Medan ke kantor unit usaha di Simanindo mendapat fasilitas biaya transportasi untuk berangkat ke unit dan fasilitas biaya tempat tinggal selama berada di kantor unit;
- 11) Bahwa terhadap Mutasi yang Penggugat terima tersebut, dengan itikad yang baik Penggugat telah menyampaikan keberatan terhadap Tergugat melalui Surat Keberatan tertanggal 08 Maret 2019, tetapi Tergugat sama sekali tidak menanggapi dan menjawab surat keberatan Penggugat tersebut;
- 12) Bahwa sebagaimana disebutkan dalam Pasal 32 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi”, namun Tergugat dalam memutasikan Penggugat bersifat mendadak dan tanpa pemberitahuan sebelumnya dan masih adanya perselisihan mengenai Demosi yang belum mendapat jawaban dari Tergugat. Maka Mutasi yang dikeluarkan tersebut sangat tidak berdasar dan cacat hukum;
- 13) Bahwa pada tanggal 14 Maret 2019, Penggugat menyurati Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk menempuh jalur mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan atas tindakan semena – mena yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat;
- 14) Bahwa atas keberatan yang Penggugat ajukan kepada Tergugat bukan penyelesaian yang Penggugat terima, justru pada tanggal 18 Maret 2019 Tergugat melalui Kepala Bagian Umum Tergugat telah menarik fasilitas kantor berupa Laptop merek Acer Intel Core i5 – 4210U 1.7 Hz dan tanggal 25 Maret 2019 menarik fasilitas kantor berupa Mesin Printer merek Canon MF 210 Series;
- 15) Bahwa pada tanggal 21 Maret 2019 dilakukan Mediasi I (Pertama) di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk melakukan klarifikasi terhadap surat Demosi Jabatan Penggugat dan Mutasi terhadap Penggugat. Hasil dari klarifikasi I (Pertama) mediator menyarankan untuk dilakukan kembali Bipartit dan dilaksanakan pada tanggal 25 Maret 2019, dan pada tanggal 25 Maret 2019 dilakukan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat sesuai saran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan hasilnya tetap tidak ada kesepakatan;

Halaman 4 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 16) Bahwa pada tanggal 28 Maret 2019 dilakukan Mediasi II (Kedua) di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk melakukan klarifikasi terhadap hasil Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat dan hasilnya tetap tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;
- 17) Bahwa pada tanggal 23 April 2019 atas Perintah Kepala Bagian Usaha dan melalui Bagian Umum Tergugat telah menarik fasilitas kantor berupa 1 (satu) set meja dan kursi kerja dari Penggugat. Sejak ditarik meja dan kursi kerja tersebut, Penggugat sama sekali tidak memiliki meja dan kursi sehingga Penggugat tidak dapat menjalankan kewajibannya sebagai Pegawai ditempat Penggugat bekerja;
- 18) Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, namun dengan ditariknya fasilitas kantor yang selama ini digunakan Penggugat, nyata bahwa Tergugat sudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat karena Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagai Pegawai;
- 19) Bahwa pada tanggal 15 April 2019 Tergugat telah mengeluarkan Surat Peringatan Pertama (SP-1) terhadap Penggugat sesuai surat No : 069/PPSU/IV/2019 tertanggal 15 April 2019 dan pada tanggal 23 April 2019 Penggugat menjawab Surat Peringatan Pertama (SP-1) tersebut, yang isinya menyampaikan bahwa Pengugat masih melakukan mediasi di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;
- 20) Bahwa upaya Tripartit melalui Mediasi di Dinas Ketenagakerjan Kota Medan, antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai. Oleh karenanya Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah mengeluarkan Surat Anjuran Tertulis No : 567/633/DKKM/2019 tertanggal 23 April 2019 yang isinya menganjurkan :
1. Kepada pihak perusahaan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara agar mempekerjakan kembali Pekerja seperti biasanya diposisi semula dan memberikan Pembinaan berupa Teguran Lisan bahkan Surat Peringatan sebelum melakukan Demosi ataupun Mutasi jika pekerja melakukan kesalahan Peraturan Perusahaan.
 2. Kepada Pihak Pekerja agar melakukan pekerjaan seperti biasanya dengan tetap melaksanakan kewajiban yakni melakukan pekerjaan,

Halaman 5 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyelesaikan utang piutang jika ada, dan mengikuti ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan.

3. Dan terkait mengenai hak normatif pekerja termasuk Kebebasan Berserikat agar diselesaikan melalui prosedur yang sesuai yakni melalui Pengawasan Ketenagakerjaan.

21) Bahwa Anjuran yang disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan wajib dilaksanakan oleh Tergugat selambat - lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak tanggal 24 April 2019, namun setelah 10 (sepuluh) hari sebagaimana diperintahkan untuk mempekerjakan kembali Penggugat keposisi yang semula, Tergugat tidak juga mempekerjakan kembali Penggugat dan menolak Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;

22) Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat 1 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";

23) Bahwa yang menjadi hak – hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) e dan ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

Ayat (1) :

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan salah satunya sebagai berikut :

1. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

Ayat (2) :

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

24) Bahwa berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan tersebut diatas, maka oleh karena itu sangat beralasan hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Halaman 6 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25) Bahwa oleh karena putusanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menurut Pasal 169 ayat (1) e dan ayat 2, maka adalah patut dan pantas menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), yaitu sebagai berikut:

1. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 5.600.000,-$ = Rp. 100.800.000,-
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja $4 \times \text{Rp. } 5.600.000,-$ = Rp. 22.400.000,-
 3. Uang Pergantian Hak $15\% \times \text{Rp. } 123.200.000,-$ = Rp. 18.480.000,-
- Jumlah Keseluruhannya = Rp. 141.680.000,-

(Seratus Empat Puluh Satu Juta Enam Ratus Delapan Puluh Ribu Rupiah)

26) Bahwa setelah adanya Demosi Jabatan maka upah dan tunjangan tetap (Tunjangan Pegawai Tetap dan Tunjangan Jabatan) yang saya terima menjadi berkurang yaitu pada bulan Maret 2019 dan Bulan April 2019 yang seharusnya sebesar Rp. 5.600.000,- (Lima Juta Enam Ratus Ribu Rupiah) menjadi sebesar Rp. 4.700.000,- (Empat Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah) yang terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp.3.300.000,- (Tiga Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah), tunjangan Pegawai Tetap sebesar Rp.1.100.000,- (Satu Juta Seratus Ribu Rupiah) dan Tunjangan Jabatan sebesar Rp.300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah). Ada selisih Upah sebesar Rp.900.000,- (Sembilan Ratus Ribu Rupiah) perbulan dari Jabatan sebelum adanya Demosi Jabatan;

27) Bahwa oleh karena itu sangat beralasan hukum jika Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah kepada Penggugat sebesar Rp.900.000,- (Sembilan Ratus Ribu Rupiah) perbulan sejak bulan Maret 2019 sampai dengan April 2019 yaitu $2 \times \text{Rp. } 900.000,-$ = Rp. 1.800.000,- (Satu Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah);

28) Bahwa pada saat gugatan ini berjalan Penggugat patut dan layak serta berhak atas Tunjangan Hari Raya berdasarkan pasal 2 ayat (1) jo Pasal 3 ayat (1) huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebesar 1 (satu) bulan Gaji sebesar Rp.5.600.000,- (Lima Juta Enam Ratus Rupiah);

29) Bahwa berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Cuti Tahunan, sekurang –

Halaman 7 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus dan berdasarkan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dapat diganti ke dalam bentuk uang. Oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat 2 untuk membayar Hak Cuti Tahunan kepada Penggugat dari sisa cuti yang ada yaitu sebanyak 8 (delapan) hari kerja sebesar Rp. 5.600.000,- : 21 = Rp. 266.667 x 8 hari sisa cuti tahunan sebesar Rp. 2.133.336,- (Dua Juta Seratus Tiga Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah);

- 30) Bahwa selain hal tersebut di atas, sejak adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses adalah patut dan layak jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian hubungan kerja ini berlangsung sampai memiliki kekuatan hukum tetap setidaknya-tidaknya sebanyak 3(tiga) bulan terhitung sejak bulan Mei 2019, dengan perhitungan: Uang Proses = 3 x upah sebulan = 3 x Rp. 5.600.000,- = Rp. 16.800.000,- (Enam Belas Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah);

Bahwa berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan diatas, maka dimohonkan kepada yang mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang mengadili dan memeriksa perkara ini untuk memanggil para Pihak untuk hadir di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan guna disidangkan, dan selanjutnya memberikan putusan dan mengadili perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara sekaligus uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :
 - a. Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 5.600.000,-$ = Rp. 100.800.000,-

Halaman 8 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp. 5.600.000,- =Rp. 22.400.000,-
c. Uang Pergantian Hak 15% x Rp. 123.200.000,- =Rp. 18.480.000,-
Jumlah Keseluruhannya =Rp. 141.680.000,-

(Seratus Empat Puluh Satu Juta Enam Ratus Delapan Puluh Ribu
Rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar selisih upah yang belum dibayarkan kepada Penggugat yaitu sejak bulan Maret 2019 dan bulan April 2019 sebesar Rp.1.800.000,- (Satu Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sebesar 1 (satu) bulan upah sebesar Rp. 5.600.000,- (Lima Juta Enam Ratus Rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang sisa cuti tahunan sebesar Rp.2.133.336,- (Dua Juta Seratus Tiga Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses bulan terhitung sejak bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Juli 2019 dengan rincian perhitungan sebagai berikut :
- Uang Proses = 3 x upah sebulan= 3 x Rp. 5.600.000.-= Rp. 16.800.00.-
(Enam Belas Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah);
8. Apabila Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan seadil – adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Demikian gugatan ini disampaikan, atas penerimaan dan perkenaan Majelis Hakim mengabulkan gugatan ini, diucapkan banyak terima kasih.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir (Ic. Tri Handayani) kemudian untuk Tergugat hadir kuasa hukumnya, Zulchairy Pahlawan, SH., Mhd. Teguh Suhada Lubis, SH. MH, Taufik Hidayat, SH, MH., Fadli Rizky, SH. Dan Rizki Noor Isman, SH. Advokat/Konsultan Hukum yang tergabung pada Law Office “Pahlawan & Partner”, Beralamat di Jalan Eka Warni I, Puri Eka Warni Noor 11 Kelurahan Gedung Johor, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 24 Mei 2019 dan telah didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Negeri Medan, Nomor: 933/Penk/PHI/2019/PN.Mdn, tanggal 27 Mei 2019. Dalam hal ini dapat bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.

Halaman 9 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil dan sidang dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut di atas, Tergugat mengajukan Jawaban pada persidangan tanggal 10 Juni 2019, adalah sebagai berikut :

I. Dalam Eksepsi

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan *a quo* yang diajukan oleh Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat,-

1. Bahwa gugatan (*error in persona*) karena diajukan oleh pihak yang tidak memiliki kepentingan hukum atas gugatan *a quo*. Penggugat adalah pekerja yang tidak disiplin bahkan sering mangkir kerja dan saat ini telah 5 (lima) kali berturut-turut tidak masuk kerja,-

a. Bahwa Penggugat secara tegas dan nyata mendalilkan keberadaannya sebagai pihak yang berhak atas pekerja yang putus hubungan kerjanya dengan Tergugat (berdasarkan Pasal 169 ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kemudian sebagai pihak yang berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar 2 (dua) kali ketentuan (Posita angka 25 gugatan *a quo*),-

b. Bahwa atas dalil tersebut di atas dan dalil-dalil lainnya di dalam gugatan *a quo*, Penggugat sama sekali tidak memiliki kepentingan atas hal tersebut sehingga harus menjadi pihak mengajukan gugatan *a quo*,-

c. Bahwa Penggugat adalah pihak yang sering mangkir kerja dan Penggugat diklasifikasikan sebagai pihak yang telah mengundurkan diri karena sudah 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja,-

d. Bahwa dengan demikian sudah sangat jelaslah kedudukan Penggugat untuk memintakan haknya sebagai pihak yang mendapatkan 2 (dua) kali perhitungan (sesuai Posita angka 25 jo. Petitum angka 3 gugatan *a quo*) sama sekali tidak mendasar. Bahkan Penggugat sama sekali tidak memiliki kapasitas untuk mempertahankan hak atau kepentingan hukumnya atas dalil yang ada di Posita angka 25 jo. Petitum angka 3 gugatan *a quo*),-

Halaman 10 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



2. Bahwa gugatan *error in persona*, karena Penggugat tidak memiliki kapasitas menggugat Tergugat terkait dengan meminta upah proses

- a. Bahwa kedudukan Penggugat untuk menggugat Tergugat terkait dengan meminta upah proses selama berlangsungnya gugatan *a quo* sangatlah tidak mendasar. karena upah proses tersebut adalah ketentuan bersyarat di mana masing-masing pihak (antara Pengusaha dan Pekerja) harus tetap menjalankan kewajibannya. Atas suatu hak memiliki kewajiban di dalamnya,-
- b. Bahwa atas hal tersebut di atas, hingga gugatan *a quo* dibuat hingga jawaban ini dibuat Penggugat sudah tidak lagi bekerja dan berdasarkan ketentuan dari Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah jelas diterangkan "*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*"-
- c. Bahwa dengan demikian sudah jelas dan terang Penggugat tidak memiliki kapasitas menggugat terkait dengan menuntut upah kerja tersebut,-

3. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat mengandung unsur kekaburan (*obscuur libel*), karena tidak jelas jenis gugatan perselisihan hubungan industrial apa yang dimaksud,-

- a. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan "*Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:*
 - 1) *perselisihan hak;*
 - 2) *perselisihan kepentingan;*
 - 3) *perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan*
 - 4) *perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*"
- b. Bahwa di dalam Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan "*Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja*"



serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”,-

- c. Bahwa di dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”,-
- d. Bahwa perbedaan jenis gugatan perselisihan hubungan industrial di atas bukan hanya berbeda pada penyebutannya saja akan tetapi juga mengenai substansi yang disengketakan:
- 1) Perselisihan mengenai hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,-
 - 2) Perselisihan mengenai kepentingan adalah karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama,-
 - 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak,-
 - 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan,
- e. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas dan dikaitkan dengan gugatan *a quo* sudah jelas dan nyata gugatan Penggugat mengandung unsur kekaburan karena tidak jelas mengklasifikasikan jenis gugatan perselisihan hubungan industrial-nya. Hal ini dapat dilihat di halaman 1 (satu) gugatan *a quo* **“Perihal: Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial”**,-



- f. Bahwa selain itu juga apabila dilihat dari substansi dari isi gugatan *a quo*, Penggugat menggabungkan beberapa narasi jenis perselisihan industrial yang mana tetap saja memberikan unsur kekaburan dari gugatannya,-
- 1) Posita angka 5-8 gugatan *a quo* Penggugat menjelaskan demosi yang diterimanya dan mengajukan keberatan atas demosi tersebut kepada Tergugat (Posita angka 8). Khusus pada Posita angka 7, Penggugat keberatan atas penurunan pendapatannya setelah didemosi,-
 - 2) Posita angka 9-12 Penggugat menjelaskan mutasi yang diterimanya dan mengajukan keberatan atas mutasi tersebut (Posita angka 11),-
 - 3) Posita angka 15 Penggugat menegaskan kembali bahwa keberatan atas demosi dan mutasi yang diterimanya ternyata sudah dilakukan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 21 Maret 2019,-
 - 4) Posita angka 20 Penggugat menegaskan telah ada anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam Surat Anjuran 567/633/DKMM/2019 tanggal 23 April 2019 yang isinya “Kepada pihak perusahaan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara agar mempekerjakan kembali Pekerja seperti biasanya di posisi semula dan memberikan pembinaan berupa Teguran Lisan bahkan Surat Peringatan sebelum melakukan Demosi ataupun Mutasi jika pekerja melakukan kesalahan Peraturan Perusahaan,-
 - 5) Posita 26-27 gugatan *a quo* Penggugat menjelaskan keberatannya atas penurunan pendapatan yang diterimanya dan selanjutnya,-
 - 6) Posita angka 23-25 gugatan *a quo* Penggugat menjelaskan pemaknaan telah adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat dengan alasan Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan AYat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,-
 - 7) **Bahwa untuk dipertegas**, Surat Anjuran 567/633/DKMM/2019 tanggal 23 April 2019 dikeluarkan terkait dengan demosi dan mutasi yang dilakukan Tergugat, bukan mengenai adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja,-
- g. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas terkait dengan isi gugatan *a quo*, Penggugat mendalilkan gugatannya dengan perselisihan hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja (terkait dengan dimintakannya pemutusan hubungan kerja akan dijelaskan di bagian selanjutnya terkait kekaburan



atas alasan dimintakannya pemutusan hubungan kerja di dalam gugatan *a quo*),-

- h. Bahwa atas dasar penjelasan di ataslah disimpulkan gugatan *a quo* mengandung kekaburan apalagi ditambah dengan surat anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang isinya menganjurkan masalah antara Penggugat dengan Tergugat terkait keberatan dari Tergugat atas Demosi dan Mutasi yang dikeluarkan Penggugat,-
- i. Bahwa untuk dipahami kekaburan gugatan *a quo* juga dapat berakibat pada tidak terangnya kedudukan gugatan atas upaya hukum yang dapat dilakukan selanjutnya apabila telah diputus,-
- j. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung,-
- k. Bahwa sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung,-

4. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat mengandung unsur kekaburan (*obscuur libel*), karena tidak jelasnya perselisihan yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat,-

- a. Bahwa di dalam gugatan *a quo*, Penggugat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat (Posita angka 24 gugatan *a quo*) agar terpenuhinya Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka sebagai konsekuensinya pekerja mendapat 2 (dua) kali perhitungan uang pesangon, 1 (satu) kali perhitungan uang penghargaan masa kerja dan sebagainya (sesuai dengan dalil-dalil Penggugat di gugatan *a quo*),-
- b. Bahwa atas dalil-dalil tersebut di atas, tidak ada satu pun penjelasan untuk menguatkan dalil-dalil tersebut tentang adanya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yang ada di Posita angka 23, 24 dan 25 di gugatan *a quo* sehingga harus harus dimintakannya pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor



- 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apalagi Penggugat juga tidak menjelaskan di dalam gugatan *a quo* kapan dilakukannya suatu perintah kerja (secara detail dan jelas) dari Tergugat kepada Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan,-
- c. Bahwa ditambah lagi atas Surat Anjuran 567/633/DKMM/2019 tanggal 23 April 2019 dikeluarkan terkait dengan demosi dan mutasi yang dilakukan Tergugat, bukan mengenai adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian sudah jelas tidak ada perbuatan Penggugat yang melanggar Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga timbulnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat,-
- d. Bahwa di dalam suatu gugatan yang mendalilkan adanya pelanggaran Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan suatu perusahaan agar dinyatakan putusya hubungan kerja haruslah menjelaskan suatu sebab akibat terlebih dahulu. Seperti contoh karena A melakukan suatu pelanggaran maka B meminta dinyatakan putusya hubungan kerja atau karena B melakukan suatu pelanggaran maka A meminta dinyatakan putusya hubungan kerja. Itupun sebab akibat tersebut harus dijelaskan secara jelas dan terang sehingga tidak mengandung kekaburan,-
- e. Bahwa akan tetapi di dalam gugatan *a quo*, Penggugat tidak menjelaskan secara terperinci dan detail pelanggaran apa yang dilakukan Tergugat berkenaan dengan Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan Penggugat meminta diputuskannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat,-
- f. Bahwa pada Posita angka 23 gugatan *a quo* sama sekali tidak ada penjelasan suatu peristiwa/perbuatan hukum yang dilakukan Tergugat terkait pelanggaran Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena di dalam Posita angka 23 tersebut hanyalah isi dari Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,-
- g. Bahwa atas hal tersebut di atas sangat jelas dan terang gugatan *a quo* dibuat dengan kekaburan yang sama sekali tidak menunjukkan adanya



akibat-akibat tertentu kepada Penggugat hingga sampai dimintakannya putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat,-

h. Bahwa penjelasan di atas sejalan dengan kaidah **Putusan Mahkamah Agung No. 4 K/Sip 1958, 13-12-1958 yang telah menjadi yurisprudensi tetap “syarat mutlak untuk menuntut seseorang di depan pengadilan adalah adanya perselisihan hukum antara kedua belah pihak”,-**

1) Bahwa berdasarkan **Putusan Mahkamah Agung No. 4 K/Sip 1958** di atas kemudian dikaitkan dengan gugatan *a quo* adalah ketidakjelasan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat di dalam gugatan *a quo* yang mana syarat utama untuk menuntut Tergugat di depan persidangan adalah harus adanya perselisihan,-

2) Bahwa di luar dari terbuktinya atau tidak dalil-dalil suatu gugatan di persidangan, hukum acara perdata mengenal yang namanya syarat formil gugatan. Jika gugatan yang diajukan mengandung cacat atau pelanggaran formil maka mengakibatkan gugatan tidak sah dan karenanya gugatan tidak diterima (*inadmissible*), dan inilah yang terjadi pada gugatan *a quo*. Maka sudah sepatutnya gugatan tidak sah dan tidak diterima,-

i. Bahwa berkaitan dengan tidak jelasnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat di atas, maka akan berdampak pada hak atas 2 (dua) kali perhitungan upah pesangon (Posita angka 26 dan petitum angka 3 gugatan *a quo*) juga tidak jelas,-

j. Bahwa seharusnya tuntutan pada Petitum angka 3 gugatan *a quo* yang didasari dari Posita angka 26 gugatan *a quo* haruslah berdasarkan adanya fakta (*fatelijke grond*) yang jelas sehingga Penggugat dapat memintakan haknya tersebut,-

k. Bahwa akan tetapi berdasarkan dari penjelasan dalil-dalil gugatan *a quo*, Penggugat sama sekali tidak memiliki hak atas 2 (dua) kali perhitungan pesangon (Posita angka 26 dan Petitum angka 3 gugatan *a quo*). Hal ini dikarenakan Tergugat sama sekali tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak ataupun pelanggaran sesuai yang diatur di dalam Pasal 169 Ayat 1 huruf e dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sesuai dengan penjelasan di atas terkait dengan tidak jelasnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat),-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

l. Bahwa dengan demikian sudah terpenuhilah kekaburan gugatan *a quo* karena tidak jelas dan tidak tertentu (*eenduidelkje en bepaalde concluisse*) dan oleh karena itu sudah seharusnya gugatan *a quo* tidak diterima,-

m. Bahwa apa yang dijelaskan di atas sejalan dengan kaidah hukum dalam **Putusan Mahkamah Agung Nomor 6.K/Sip/1973 tanggal 8 Agustus 1973, "Gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima karena dasar gugatan tidak sempurna, dalam hal ini karena hak Penggugat atas tanah sengketa tidak jelas",-**

1) Bahwa Kaidah hukum atas **Putusan Mahkamah Agung Nomor 6.K/Sip/1973 tanggal 8 Agustus 1973** di atas kemudian dikaitkan dengan gugatan *a quo* pada prinsipnya menekankan adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan hak yang dimintakannya tersebut (ha katas 2 (dua) kali perhitungan pesangon (Posita angka 26 dan Petitum angka 3 gugatan *a quo*),-

2) Bahwa apabila antara Penggugat dengan hak tersebut sama sekali tidak memiliki hubungan hukum karena tidak terpenuhinya unsur-unsur tertentu maka dapat disimpulkan bahwa Penggugat bukanlah pemegang hak,-

3) Bahwa kesimpulan di atas dapat dipahami berdasarkan tidak jelasnya dalil-dalil gugatan *a quo* atas penjelasan hubungan hukum antara Penggugat dengan hak yang dimaksud (ditambah lagi dikaitkan dengan tidak adanya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sebelumnya di atas),-

4) Bahwa dengan demikian sudah sepatutnya gugatan *a quo* tidak dapat diterima,-

5. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat mengandung unsur kekaburan (*obscuur libel*), karena tidak jelasnya hak Penggugat atas upah kerja sebesar Rp. 5.600.000,- yang berimplikasi kepada permintaan perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak,-

a. Bahwa perhitungan uang pesangon yang didapat pekerja karena adanya pemutusan hubungan kerja didasari dari perhitungan gaji pokok ditambah dengan tunjangan tetap. Sedangkan tunjangan jabatan sama sekali tidak dihitung karena bukan menjadi unsur perhitungan uang pesangon apalagi bagi pekerja yang tidak memiliki jabatan,-

Halaman 17 dari 45

Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

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

- b. Bahwa di dalam gugatan *a quo*, Penggugat memasukkan dalil tunjangan jabatan sebagai salah satu unsur perhitungan uang pesangon yang akan didapatnya apabila ditetapkan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat,-
- c. Bahwa hal ini dapat terlihat bagaimana Penggugat mematokkan jumlah upah yang diterimanya pada saat Penggugat masih menjabat sebagai Kepala Bagian Pengembangan Usaha sebesar Rp. 5.600.00,- dengan rincian:
 - 1) Gaji pokok Rp. 3.300.000,-
 - 2) Tunjangan pegawai tetap Rp. 1.100.000,-
 - 3) Tunjangan jabatan Rp. 1.200.000,-
- d. Bahwa semenjak Penggugat tidak menjabat sebagai Kepala Bagian Pengembangan Usaha, Penggugat mengalami penurunan upah menjadi Rp. 4.700.000,-. Penurunan upah tersebut adalah hal yang wajar karena Penggugat tidak memiliki jabatan,-
- e. Bahwa karena tidak memiliki jabatan, tentu saja tidak mendapatkan uang tunjangan jabatan, maka seharusnya Penggugat mematokkan perhitungan uang pesangonnya sesuai yang diterimanya saat ini (gaji pokok ditambah tunjangan tetap). Bukan menghitung dengan memasukkan tunjangan jabatan sebagai salah satu unsur perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak apabila Penggugat dinyatakan putus hubungan kerjanya dengan Tergugat,-
- f. Bahwa atas dalil perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak yang salah (Posita angka 25 gugatan *a quo*) dan tidak mendasar tersebut maka gugatan *a quo* sudah sepatutnya tidak diterima,-
- g. Bahwa dengan kata lain Penggugat juga tidak memiliki hak atas uang tunjangan jabatan tersebut karena sudah tidak lagi memegang jabatan. Seharusnya dalil gugatan *a quo* dengan memasukkan hak tunjangan jabatan haruslah didasari adanya hubungan hukum dengan hak itu sendiri. Akan tetapi pada faktanya dalil uang tunjangan jabatan dijadikan salah satu unsur atas perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak tersebut membuat gugatan kabur dan menjadi tidak sempurna. Hal ini sesuai dengan kaidah hukum atas **Putusan Mahkamah Agung** sebelumnya **Nomor 6.K/Sip/1973 tanggal 8 Agustus 1973, "Gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima"**

Halaman 18 dari 45

Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

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)



karena dasar gugatan tidak sempurna, dalam hal ini karena hak Penggugat atas tanah sengketa tidak jelas”,-

h. Bahwa dengan tidak adanya hak atas uang tunjangan jabatan tersebut untuk dijadikan dalil sebagai salah satu unsur dalam menjumlahkan perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak adalah suatu kecaburan dan sudah sepatutnya gugatan *a quo* tidak diterima,-

6. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diperkarakan (*exception premtoria*), karena apa yang dimintakan (hak) oleh Penggugat juga akan menimbulkan hak bagi Tergugat, karena antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hak yang mengikat untuk kedua belah pihak yang dikarenakan bersumber pada perjanjian timbal balik (*exception non adimpleti contractus*),-

a. Bahwa Penggugat di dalam Posita angka 28 dan 30 di dalam gugatan *a quo* memintakan atas beberapa hal, yaitu:

- 1) Tunjangan hari raya sebesar 1 (satu) bulan gaji (Posita angka 28)
- 2) Upah proses setidak-tidaknya sebanyak 3 (tiga) bulan sejak bulan Mei 2019 selama proses penyelesaian hubungan kerja ini berlangsung (Posita angka 30),-

b. Bahwa apa yang dimintakan oleh Penggugat tersebut di atas sama sekali tidak mendasar bahkan seharusnya hak untuk menuntut akan hal tersebut di atas tidak dapat diajukan karena Penggugat juga memiliki kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja yang dimilikinya kepada Tergugat, yaitu Penggugat untuk bekerja,-

c. Bahwa ketentuan mendapatkan tunjangan hari raya yang dimaksud di atas memiliki ketentuan bahwa apabila Penggugat masih tetap bekerja, namun faktanya Penggugat sudah tidak masuk kerja lagi sejak tanggal gugatan *a quo* ini dibuat hingga jawaban ini dibuat,-

d. Bahwa dengan demikian telah jelas dan teranglah apa yang dimintakan oleh Penggugat tersebut sama sekali tidak mendasar dan tidak berhak untuk mengajukan tuntutan kepada Tergugat agar Tergugat menjalankan kewajibannya dengan membayarkan sejumlah tunjangan hari raya kepada dirinya (i.c Penggugat), padahal di saat yang bersamaan Penggugat juga memiliki kewajiban kepada Tergugat agar untuk tetap bekerja walaupun selama proses penyelesaian ini masih berlangsung (walaupun dengan demikian, Tergugat masih beritikad baik dengan masih membayarkan uang



tunjangan hari raya tersebut. Selanjutnya akan dijelaskan di bagian pokok perkara),-

- e. Bahwa selanjutnya mengenai upah proses yang dimintakan oleh Penggugat selama 3 (tiga) bulan terhitung bulan Mei 2019. Atas hal ini Penggugat meminta haknya berupa upahnya untuk tiga bulan kedepan (setidak-tidaknya) dengan ketentuan Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang Upah Proses,-
- f. Bahwa seharusnya Penggugat menyadari bahwa hak yang dimintakan oleh Penggugat tersebut juga akan menimbulkan hak bagi Tergugat yaitu kewajiban Penggugat untuk tetap bekerja. Penggugat hanya melihat haknya saja, akan tetapi tidak melihat hak yang dimiliki Tergugat. (padahal Penggugat seharusnya menyadari akan hal itu karena sudah mencantumkan Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Posita angka 30 gugatan *a quo*),-
- g. Bahwa sejak gugatan *a quo* dibuat dan hingga jawaban ini dibuat, Penggugat sudah tidak bekerja lagi. Dengan demikian sudah jelaslah apa yang dimintakan oleh Penggugat sama sekali terhalang dengan kewajibannya sendiri, yaitu untuk harus tetap bekerja,-

II. Dalam Pokok Perkara

Bahwa semua yang telah dikemukakan di dalam Eksepsi di atas, *mutatis mutandis* telah termasuk dalam bagian ini oleh karenanya tidak diulangi lagi. Tergugat pada prinsipnya menolak semua dalil Penggugat kecuali secara tegas diakui oleh Tergugat

1. Bahwa demosi yang diberikan kepada Penggugat bukanlah tanpa alasan karena sudah berdasarkan penilaian dan kajian internal perusahaan, bahkan dalam rapat direksi pada hari Rabu 20 Februari 2019 nama Penggugat (i.c Tri Handayani) menjadi pembahasan,-
2. Bahwa Penggugat pernah menjadi salah satu pihak yang memiliki tanggung jawab dan atau kepentingan dalam investasi kerja sama antara PT. PPSU dengan PT. Geo Topo Tama,-
3. Bahwa terhadap kegiatan investasi tersebut terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dan Tergugat menganggap permasalahan tersebut sangatlah tidak layak terjadi. Apalagi diketahui bahwa Penggugat menyimpan berkas/dokumen penting terkait dengan kerja sama investasi

Halaman 20 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



antara Penggugat dengan PT. Geo Topo Tama, dan hal tersebut dilarang sesuai dengan peraturan perusahaan,-

4. Bahwa selanjutnya jabatan yang dimiliki oleh Penggugat sebelumnya (Kepala Bagian Pengembangan Usaha) bukanlah suatu jabatan tanpa ada pekerjaan yang harus dikerjakan. Sebagai kepala bagian, Penggugat memiliki tugas dan tanggung jawab terkait dengan apa yang dimilikinya tersebut, apalagi ketika diberikan jabatan Kepala Bagian Pengembangan Usaha, Penggugat sama sekali tidak menolaknya bahkan terlihat dengan jelas dalam gugatana *a quo* Penggugat sangat keberatan ketika dilepaskan dari Jabatannya tersebut,-
5. Bahwa selama menjadi Kepala Bagian Pengembangan Usaha, Penggugat sama sekali tidak pernah membuat suatu kegiatan yang menonjol terkait di bidangnya sehingga sama sekali tidak menghasilkan sesuatu yang baru atau bahkan inovasi tertentu dari untuk menunjukkan kinerjanya sebagai Kepala Bagian Pengembangan Usaha,-
6. Bahwa karena tidak adanya suatu ciptaan atau bentuk hal-hal yang baru dari Bagian Pengembangan Usaha tersebut, maka Tergugat berinisiasi mengganti Penggugat dengan pekerja lain yang dianggap lebih layak untuk melaksanakan tugas sebagai seorang Kepala Bagian Pengembangan Usaha,-
7. Bahwa oleh karena itu dalil Penggugat dalam Posita angka 7 gugatan *a quo* sangatlah tidak mendasar,-
8. Bahwa oleh karena Penggugat tidak lagi menjabat sebagai seorang Kepala Bagian Pengembangan Usaha maka sudah sewajarnya segala tunjangan atau fasilitas yang berkaitan dengan Kepala Bagian Pengembangan Usaha tersebut haruslah dilepaskan dari Penggugat,-
9. Bahwa dengan tidak diberikannya lagi uang tunjangan jabatan kepada Penggugat adalah suatu yang tidak salah dan sangat mendasar, bahwa dengan ditariknya fasilitas kantor sesuai yang dijelaskan Penggugat dalam Posita angka 14 gugatan *a quo* adalah suatu yang wajar. Karena fasilitas yang dimaksud Penggugat dalam Posita angka 14 gugatan *a quo* adalah fasilitas untuk seorang kepala bagian,-
10. Bahwa selanjutnya terkait dengan mutasi yang dimaksud Penggugat dalam Posita 9-11 gugatan *a quo*. Bahwa Tergugat bermaksud memberikan tugas baru kepada Penggugat untuk melakukan pekerjaan dalam hal



memperbantukan tertib administrasi KMP Sumut I dan II di Kabupaten Samosir (Posita angka 9 gugatan *a quo*),-

11. Bahwa pemberian tugas di atas bukan tanpa alasan. Penggugat pernah bertanggung jawab atas tugas yang sama sebelumnya, oleh karena itu Tergugat menganggap bahwa Penggugat memiliki kemampuan atas tugas baru yang diberikan Tergugat tersebut,-
12. Bahwa akan tetapi pada faktanya Penggugat menolak dengan tegas bahkan mengajukan keberatan atas tugas tersebut. Sangat tidak benar apabila Penggugat tidak akan diberikan pembiayaan selama bertugas di Samosir. Atas dalil pada Posita angka 9 gugatan *a quo*, Tergugat secara tegas menolak dan membantahnya,-
13. Bahwa ketika Tergugat meminta penjelasan mengapa Penggugat menolak untuk menjalankan tugas barunya tersebut, Penggugat menerangkan merasa surat tugas tersebut tidak sah,-
14. Bahwa Penggugat menolak untuk menjalankan tugas baru tersebut padahal surat tugas yang diberikan kepadanya dikeluarkan oleh atasan Penggugat sendiri. Akan tetapi Penggugat kembali menerangkan bahwa dirinya tidak punya atasan bahkan sejak dulu Penggugat merasa tidak punya atasan,-
15. Bahwa apa yang dijelaskan oleh Penggugat tersebut sama sekali tidak benar dan menunjukkan perbuatan yang tidak sopan bahkan dengan menolak perintah bekerja sama saja dengan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan yang memiliki kewajiban untuk bekerja,-
16. Bahwa atas penolakan Penggugat untuk tidak melaksanakan perintah tugas sesuai yang dijelaskan Penggugat dalam Posita angka 9 gugatan *a quo*, maka dapat juga dikatakan Penggugat sudah mangkir untuk bekerja,-
17. Bahwa **perlu untuk dipertegas**, Penggugat juga sering mangkir dengan tidak masuk kerja di sekitar bulan April 2019 dan puncaknya pada tanggal 6 Mei 2019 hingga jawaban ini dibuat, Penggugat sudah tidak masuk kerja lagi,-
18. Bahwa akan tetapi dengan sering mangkirnya Penggugat untuk masuk kerja, bahkan menolak untuk diberi tugas ke Samosir, Tergugat masih menjalankan kewajibannya hingga saat ini. Bahkan tunjangan hari raya untuk Penggugat pun sudah diberikan Tergugat,-
19. Bahwa Tergugat masih memiliki itikad baik kepada Penggugat, akan tetapi Penggugat sama sekali tidak menunjukkan hal yang sama untuk tetap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjalankan kewajibannya kepada Tergugat padahal kewajiban tersebut masih mengikat hingga saat ini,-

20. Bahwa Penggugat sama sekali tidak pernah bekerja di luar apa yang diperjanjikan. Dan untuk Posita angka 23 gugatan *a quo* ini Tergugat secara tegas menolak dan membantahnya,-
21. Bahwa apabila memang pernah Tergugat memberikan suatu pekerjaan di luar dari apa yang diperjanjikan, seharusnya Penggugat jelaskan di dalam dalil gugatannya tersebut,-
22. Bahwa apabila memang pernah Tergugat memberikan pekerjaan di luar dari apa yang diperjanjikan, seharusnya Penggugat sudah meminta hal tersebut diselesaikan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Akan tetapi fakta hal tersebut memang tidak pernah ada,-
23. Bahwa selanjutnya atas dalil-dalil gugatan di posita gugatan *a quo* yang belum dijelaskan atau dibantah satu persatu dalam bagian pokok perkara ini, Tergugat kembali jelaskan secara tegas dan jelas menolak dan membantahnya secara keseluruhan tanpa terkecuali,-

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan alasan di atas, dimohonkan kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya,-
2. Menolak atau setidak-tidaknya tidak menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya,-

B. Dalam pokok perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya,-
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat adanya perkara ini,-

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

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan repliknya pada persidangan tanggal 17 Juni 2019 yang pada pokoknya tetap pada gugatannya sedangkan Tergugat telah mengajukan dupliknya pada persidangan tanggal 24 Juni 2019, yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada Jawaban semula;

Halaman 23 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena isi gugatan Penggugat disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan pasal 283 RBg adalah merupakan kewajiban dari Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan fotocopy surat bukti yang bermaterai cukup lalu diberi tanda P-1 sampai dengan P-26, sebagai berikut :

1. Berupa Copy dari Copy Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-1;
2. Berupa Copy dari Copy Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/KEPDIR/PPSU/II/2009 tertanggal 01 Januari 2009 tentang Hak, Kewajiban dan Tanggungjawab Karyawan di lingkungan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-2;
3. Berupa Copy dari Asli Surat Perjanjian Kerja No : 001/PKMP-PPSU/II/2010 tertanggal 01 Januari 2010, yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-3;
4. Berupa Copy dari Asli Surat Perjanjian Kerja No : 003/PKPTT-PPSU/IV/2010 tertanggal 01 April 2010, yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-4;
5. Berupa Copy dari Asli SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 002/SK-DIR.PT.PPSU/Peg/IV/2013 tentang Pengangkatan Pegawai Tetap tertanggal 01 April 2013, yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-5;
6. Berupa Copy dari Copy Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 011/SKDIR-PPSU/II/2016 tentang Besaran Biaya Gaji, Tunjangan Pegawai Tetap, Tunjangan Jabatan dan Tunjangan Kehadiran Staf untuk lingkungan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara tertanggal 02 Februari 2016 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-6;
7. Berupa Copy dari Copy Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 012/KEPDIR/PPSU/III/2016 tentang Peraturan Kepegawaian tertanggal 01 Februari 2016 yang telah diberi

Halaman 24 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-7;

8. Berupa Copy dari Asli SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 015/SK-DIR.PT.PPSU/Jab.Peg/V/2018 tentang Perubahan Jabatan Pegawai Tetap Atas Nama Tri Handayani, SH tertanggal 28 Mei 2018, yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-8;
9. Berupa Copy dari Asli SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/SKDIR-PT.PPSU/Jab.Tetap/II/2019 Tentang Perubahan Jabatan Pegawai Tetap Atas Nama Tri Handayani, SH tertanggal 22 Februari 2019, yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-9;
10. Berupa Copy dari Asli Surat Keberatan atas dikeluarkannya SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/SKDIR-PT.PPSU/Jab.Tetap/II/2019 Tentang Perubahan Jabatan Pegawai Tetap Atas Nama Tri Handayani, SH tertanggal 27 Februari 2019, yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-10;
11. Berupa Copy dari Asli Surat Perintah Tugas No : 001/SPT-PPSU/III/2019 tertanggal 01 Maret 2019 untuk memperbantukan tertib administrasi KMP Sumut I dan II di Kabupaten Samosir yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-11;
12. Berupa Copy dari Asli Surat Keberatan atas dikeluarkannya Surat Perintah Tugas No : 001/SPT-PPSU/III/2019 tertanggal 08 Maret 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-12;
13. Berupa Copy dari Asli Surat Keberatan Kedua terhadap SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/SKDIR-PT.PPSU/Jab.Tetap/II/2019 Tentang Perubahan Jabatan Pegawai Tetap Atas Nama Tri Handayani, SH tertanggal 11 Maret 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-13;
14. Berupa Copy dari Asli Surat Kepala Dinas Ketenagakerjaan Nomor 567/485/DKMM/2019 perihal : Panggilan I/Klarifikasi tertanggal 18 Maret 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-14;

Halaman 25 dari 45

Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

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. Berupa Copy dari Asli Berita Acara Serah Terima Laptop merek Acer Intel Core i5 – 4210U 1.7 Hz tertanggal 19 Maret 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-15;
16. Berupa Copy dari Asli Berita Acara Serah Terima Mesin Printer merek Canon MF 210 Series tertanggal 25 Maret 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-16;
17. Berupa Copy dari Asli Surat Kepala Dinas Ketenagakerjaan Nomor 567/524/DKKM/2019 perihal : Panggilan II tertanggal 25 Maret 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-17;
18. Berupa Copy dari Asli Surat Peringatan Pertama (SP-1) terhadap Penggugat sesuai surat No : 069/PPSU/IV/2019 tertanggal 15 April 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-18;
19. Berupa Copy dari Asli Surat Jawaban atas dikeluarkannya Surat Peringatan Pertama (SP-1) tertanggal 23 April 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-19;
20. Berupa Copy dari Asli Surat Kepala Dinas Ketenagakerjaan Nomor 567/633/DKKM/2019 perihal : Anjuran Tertulis tertanggal 23 April 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-20;
21. Berupa Copy dari Asli Berita Acara Serah Terima Meja dan Kursi Kerja tertanggal 23 April 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-21;
22. Berupa Copy dari Asli Surat Tanggapan terhadap Surat Anjuran Tertulis Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ke Plt. Direktur Utama PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara tertanggal 26 April 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-22;
23. Berupa Copy dari Copy Bukti Kehadiran dari bulan Maret 2019 s/d 17 Mei 2019 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-23;
24. Berupa Copy dari Asli Rekening Koran Khusus Gaji bulan Januari 2019 s/d bulan Juni 2019 yang menunjukkan penurunan upah milik Penggugat yang

Halaman 26 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-24;

25. Berupa Copy dari AsliSisa Cuti Tahunan atas nama Penggugat yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-25;

26. Berupa Copy dari AsliBad atas nama Penggugat dengan NIK 19790619.201001.0002.2 yang telah diberi materai cukup dan dinazegelen di kantor pos setempat diberi tanda dengan BUKTI P-26.

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti tersebut telah dibubuhi materai secukupnya dan dapat diperlihatkan aslinya di persidangan kecuali bukti P-1, P-2, P-6, P-7, dan P-23;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang Saksi bernama Firman Tarigan dan Titi Miswatiyang telah memberikan keterangan di bawah sumpah/janji yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Saksi Firman Tarigan;

Bahwa Saksi mengaku mengenal Penggugat, dan tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah dengan Penggugat dan Tergugat;

Bahwa Saksi menerangkan Penggugat pernah satu tempat kerja dengan Saksi, dan Penggugat waktu itu sebagai Kabag Umum dan saat ini Saksi sudah tidak Bekerja lagi karena usia Pensiun dan telah menerima uang Penghargaan. Saksi masuk kerja tahun 2012 dan berhenti tahun 2016, sebagai staff keuangan.

Bahwa Saksi menerangkan bahwa Terkait Demosi setahu Saksi diberikan kalau pekerja mempunyai kesalahan dan bisa diturunkan atau dimutasi, bisa atas ketidakmampuan atau merugikan Perusahaan berdasarkan penilaian dari Perusahaan.

Bahwa Saksi menerangkan tidak begitu mengetahui terhadap Peraturan Perusahaan di tempat Tergugat.

Bahwa Saksi tidak mengetahui permasalahan dari Penggugat secara pasti dan tidak mengetahui juga terkait gugatan dari Penggugat kepada Tergugat. Serta Saksi juga tidak mengetahui Penggugat punya kesalahan atau kejadian-kejadian terkait demosi. Saksi megetahui ada permasalahan ini karena diberitahu oleh Saksi.

Halaman 27 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Bahwa Penggugat juga sempat menjadi kepala bagian Pengembangan Usaha di tempat Tergugat (usaha motor penyebrangan dan berada di 3 tempat) dengan pekerja ± 20 pekerja.

Bahwa Saksi menerangkan, selama ini terkait ada pekerja yang melakukan kesalahan hanya di mutasi tidak pernah di demosi.

Bahwa Saksi menerangkan terkait prestasi dari Penggugat selama bekerja tidak ada, hanya saja semua pekerjaan banyak dikerjakan Penggugat dari hal kecil sampai yang umum.

Bahwa Saksi menerangkan Penggugat dipindahkan ke Samosir.

2. Saksi Titi Miswati;

Bahwa Saksi mengaku mengenal Penggugat, dan tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah dengan Penggugat dan Tergugat;

Bahwa Saksi menerangkan Penggugat pernah satu tempat kerja dengan Saksi, dan Penggugat waktu itu sebagai Kabag Umum dan saat ini Saksi sudah tidak Bekerja lagi. Saksi masuk kerja tahun 2014 dan berhenti tahun 2017, sebagai staff keuangan.

Bahwa Saksi menerangkan, untuk system kehadiran kerja dulu memakai ceklok kertas.

Bahwa Saksi menerangkan bahwa Terkait Demosi setahu Saksi diberikan kalau pekerja mempunyai kesalahan dan bisa diturunkan atau dimutasi, bisa atas ketidakmampuan atau merugikan Perusahaan berdasarkan penilaian dari Perusahaan.

Bahwa Saksi menerangkan tidak begitu mengetahui terhadap Peraturan Perusahaan di tempat Tergugat.

Bahwa Saksi tidak mengetahui permasalahan dari Penggugat secara pasti dan tidak mengetahui juga terkait gugatan dari Penggugat kepada Tergugat. Serta Saksi juga tidak mengetahui Penggugat punya kesalahan atau kejadian-kejadian terkait demosi. Saksi mengetahui ada permasalahan ini karena diberitahu oleh Saksi.

Bahwa Penggugat juga sempat menjadi kepala bagian Pengembangan Usaha di tempat Tergugat (usaha motor penyebrangan dan berada di 3 tempat) dengan pekerja ± 20 pekerja.

Bahwa Saksi menerangkan, selama ini terkait ada pekerja yang melakukan kesalahan hanya di mutasi tidak pernah di demosi.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Saksi menerangkan terkait prestasi dari Penggugat selama bekerja tidak ada, hanya saja semua pekerjaan banyak dikerjakan Penggugat dari hal kecil sampai yang umum.

Bahwa Saksi menerangkan Penggugat dipindahkan ke Samosir.

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil bantahannya pihak Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yaitu T-1 s/d T-11, adalah sebagai berikut :

1. Bukti T-1 Foto copy Surat Keputusan direksi Nomor 002/SK-Dir. PT.PPSU/Peg/IV/2013 Tentang pengangkatan Pegawai tetap PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara.
2. Bukti T-2 Foto copy Surat Keputusan direksi Nomor 004/SK-Dir. PT.PPSU/Peg/IV/2014 Tentang perubahan personil satuan tugas pengendalian dan pengawasan operasional KMP Sumut dilingkungan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera.
3. Bukti T-3 Foto copy Surat Keputusan direksi Nomor 015/SK-Dir. PT.PPSU/Peg/IV/2018 Tentang perubahan jabatan pegawai tetap.;
4. Bukti T-4 Foto copysurat notulen rapat beserta daftar hadir peserta rapat tanggal 19 Februari 2019 dengan agenda pembahasan keengkapan dokumen KSO Drone MD-1000 & pendukungnya.;
5. Bukti T-5 Foto copynotulen rapat dieksi pada tanggal 20 Februari 2019 dengan agenda membahas syarat dari BPKP, membahas upaya penghilangan dokumen oeh Saudari Tri Handayani, Pemutusan Kontrak Saudara Hambali.
6. Bukti T-6 Foto kopi Surat keputusan direksi nomor 001/SKDIR-PT/PPSU/Jab.Peg/II/2019 tentang perubahan jabatan pegawai tetap.
7. Bukti T-7 Foto kopi surat perintah tugas nomor 001/ST-PPSU/III/2019 beserta nota dinas dari kabag usaha tanggal 26 February 2019;
8. Bukti T-8 Foto kopi Peringatan pertama (SP-1) nomor 069/PPSU/IV/2019 tanggal 15 April 2019.
9. Bukti T-9 Foto kopi Peringatan kedua (SP-II) nomor 097/PPSU/V/2019 tanggal 15 Mei 2019.

Halaman 29 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

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

10. Bukti T-9 Foto kopi Absen pegawai terhitung sejak bulan April-Mei-Juni 2019.
11. Bukti T-11 Foto kopi slip Gaji & THR Pegawai atas nama Tri Handayani tertanggal 24 Mei 2019.

Menimbang, bahwa terhadap bukti tersebut telah diberi materai cukup dan dinazegelen dapat diperlihatkan aslinya di persidangankecuali bukti T-5, sehingga dapat dipergunakan sebagai bukti dipersidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bantahannya Tergugat mengajukan2 (dua) orang Saksi yakni Sofyan Ashadidan Eva Hajri, dibawah sumpah menurut agamanya menerangkan sebagai berikut;

1. Saksi Sofyan Ashadi;

Bahwa Saksi mengaku mengenal Penggugat, dan tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah dengan Penggugat dan Tergugat;

Bahwa Saksi mengaku adalah atasan dari Penggugat dan pernah menjabat sebagai Direktur pada Perusahaan Tergugat (PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (PPSU)). Dan terhitung tanggal 04 Maret 2019 sudah tidak menjabat sebagai Direktur di PT. Pembangunan Prasana Sumatera Utara.

Saksi Menerangkan bahwa awal permasalahan yang terjadi adalah karena Penggugat melakukan pelanggaran yaitu menyimpan arsip Perusahaan (PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (PPSU)) tidak pada tempatnya, dan Penggugat baru memberikan setelah diminta paksa, dimana harusnya tidak seperti itu (arsip tersebut adalah arsip pembelian drone/pesawat control tanpa awak) yang dibeli Perusahaan pada tahun 2013 dan saat itu Penggugat menjabat sebagai Bendahara Perusahaan.

Bahwa Saksi menjelaskan setelah Penggugat tidak menjabat sebagai Bendahara, harusnya ada serah terima pekerjaan termasuk dokumen dan arsip.

Bahwa Saksi menerangkan terhadap demosi yang dilakukan kepada Penggugat karena kelaziman, dan tidak ada secara tertulis bahwa hal tersebut merupakan Pelanggaran sehingga langsung diberikan demosi tanpa ada pernyataan. Dimana sebelumnya hal ini telah diklarifikasi kepada Penggugat, dan telah dilakukan rapat direksi secara tertutup untuk menjatuhkan Sanksi kepada Penggugat.

Halaman 30 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

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 juga menerangkan bahwa Demosi yang dijatuhkan kepada Penggugat dilakukan setelah arsip yang dibutuhkan diberikan Penggugat dengan rentang waktu 2 (dua) minggu setelah diminta.

Saksi menerangkan bahwa arsip yang dibutuhkan tersebut disimpan oleh Penggugat dirumahnya, hal ini diketahui Saksi dari kepala bagian dan ternyata masih banyak arsip perusahaan yang masih ada di tangan Penggugat.

Saksi menerangkan bahwa Penggugat hanya mendapat peringatan secara lisan. Dan demosi diberikan dalam bentuk sebagai pertimbangan kepada Penggugat. Tanpa mengurangi upah yang diterima hanya saja tunjangan jabatan saja yang turun.

Saksi menerangkan bahwa sepengetahuan dari Saksi bahwa Penggugat masih bekerja yang sifatnya diperbantukan dari pusat (kota Medan) di Danau Toba sebulan setelah surat demosi diberikan, dengan tetap mendapatkan fasilitas sesuai yang dibutuhkan dan telah dirapatkan juga dengan Direksi, namun terkait hal ini ditolak oleh Penggugat terhadap tugas yang diberikan

Bahwa Saksi menerangkan terhadap Penggugat pernah di berikan SP 1 dan SP 2 Saksi tidak pernah mengetahuinya, Saksi hanya mengetahui bahwa Penggugat menolak tugas yang diberikan.

Saksi menerangkan terkait kinerja Penggugat tetap ada plus minus, hanya saja Penggugat sering mengatur yang bukan kewenangannya.

Saksi menerangkan bahwa terhadap fasilitas kerja ditarik dari kantor, Saksi tidak mengetahui.

2. Saksi Eva Hajri;

- Bahwa Saksi mengaku mengenal Penggugat, dan tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah dengan Penggugat dan Tergugat;
- Saksi menerangkan bahwa Penggugat pernah menjadi bawahan Saksi, dan untuk pekerjaan selama ini yang dijalankan oleh Penggugat tidak ada yang menonjol. Dan untuk Demosi saat Saksi masih bekerja hal tersebut tidak pernah dilakukan.
- Bahwa Saksi menerangkan terkait Demosi yang diberikan kepada Penggugat, Saksi kurang mengetahui.
- Saksi menerangkan bahwa sepengetahuan dari Saksi bahwa Penggugat masih bekerja yang sifatnya diperbantukan dari pusat (kota Medan) di Danau Toba sebulan setelah surat demosi diberikan,



dengan tetap mendapatkan fasilitas sesuai yang dibutuhkan dan telah dirapatkan juga dengan Direksi, namun terkait hal ini ditolak oleh Penggugat terhadap tugas yang diberikan

- Bahwa Saksi menerangkan terhadap Penggugat pernah di berikan SP I dan SP 2 Saksi tidak pernah mengetahuinya, Saksi hanya mengetahui bahwa Penggugat menolak tugas yang diberikan.
- Saksi menerangkan terkait kinerja Penggugat tetap ada plus minus, hanya saja Penggugat sering mengatur yang bukan kewenangannya.
- Saksi menerangkan bahwa terhadap fasilitas kerja ditarik dari kantor, Saksi tidak mengetahui.

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Pihak mengajukan kesimpulannya pada tanggal 22 Juli 2019, dan bahwa akhirnya kedua belah Pihak Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak ada hal - hal yang akan diajukan lagi, dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI,

Menimbang, bahwa dalam jawabannya, Tergugat, telah mengajukan eksepsi yang bukan merupakan kompetensi absolut maupun relatif, sehingga dapat diperiksa bersama sama dengan pokok perkara. Adapun Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat adalah mengenai :

Tentang Eksepsi (error in persona) bahwa gugatan Penggugat diajukan oleh pihak yang tidak memiliki kepentingan hukum atas gugatan a quo, dimana Penggugat adalah Pekerja yang tidak disiplin bahkan sering mangkir kerja dan telah 5 (lima) kali berturut-turut tidak masuk kerja serta Penggugat tidak memiliki kapasitas menggugat Tergugat terkait dengan meminta upah proses,



Menimbang, bahwa Eksepsi Tergugat tentang legal standing dari Penggugat sudah masuk ke dalam materi pokok perkara, maka akan dipertimbangkan bersama dengan Pokok Perkara. Oleh karenanya Eksepsi Tergugat tersebut patut untuk ditolak;

Tentang gugatan yang diajukan oleh Penggugat mengandung unsur kekaburan (*obscuur liber*) karena tidak jelas jenis gugatan perselisihan yang dimaksud oleh Penggugat sesuai pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang jenis-jenis perselisihan, apakah Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan, Termasuk karena tidak jelasnya hak Penggugat atas upah Kerja sebesar Rp. 5.600.000,00 yang berimplikasi kepada permintaan perhitungan uang esangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Serta eksepsi gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diperkarakan (*exception premtoria*) karena apa yang dimintakan (hak) oleh Penggugat juga menimbulkan hak bagi Tergugat, karena antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hak yang memikat untuk kedua belah pihak yang dikarenakan bersumber pada perjanjian timbal balik (*exception non adimpleti contractus*). sehingga Tergugat memohon menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dan gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).” Maka majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, setelah Majelis Hakim membaca, mencermati serta menelaah gugatan Penggugat, tidaklah seperti apa yang didalilkan Tergugat diatas, karena cukup jelas yang diterangkan di dalam posita merupakan kronologis sebagai inti permasalahan dalam Perkara A quo, sehingga hal-hal yang dituangkan dalam petitum sudah menunjukkan adanya sinkronisasi antara Posita dan Petitum, dalam pengertian Posita mendukung Petitum dan tidak berdiri sendiri satu dengan lainnya,;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas dengan demikian Eksepsi dan keberatan Tergugat menyangkut gugatan Penggugat tidak jelas, kabur (*Obscuur Libel*) dan eksepsi gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak dapat diperkarakan (*exception premtoria*) adalah tidak beralasan dan berdasarkan hukum dan oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak,;

DALAM POKOK PERKARA.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah:

- Mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang Pembangunan, Perindustrian dan Jasa.;
- Bahwa Penggugat adalah Pegawai Tetap yang bekerja pada Tergugat (Ic. PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara) sesuai Surat Perjanjian Kerja Nomor : 001/PKMP-PPSU//2010 tertanggal 02 Januari 2010 dan SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara Nomor : 002/SK-DIR.PT.PPSU/Peg/IV/2013 tertanggal 01 April 2013 dengan Jabatan terakhir sebagai Kepala Bagian Pengembangan Usaha sesuai Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara Nomor : 015/SK-DIR.PT.PPSU/Jab.Peg/V/2018 tertanggal 28 Mei 2018 dan menerima upah yang terdiri dari gaji dan tunjangan tetap untuk setiap bulannya yaitu Rp.5.600.000,- (Lima Juta Enam Ratus Ribu Rupiah) yang terdiri dari Gaji Pokok sebesar Rp.3.300.000,- (Tiga Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah), tunjangan Pegawai Tetap sebesar Rp.1.100.000,- (Satu Juta Seratus Ribu Rupiah) dan Tunjangan Jabatan sebesar Rp.1.200.000,- (Satu Juta Dua Ratus Ribu Rupiah).
- Bahwa pada tanggal 22 Februari 2019 Penggugat dinyatakan Demosi Jabatan oleh Tergugat dari Kepala Bagian Pengembangan Usaha menjadi Staf Bagian Usaha oleh Tergugat sesuai SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/SKDIR-PT.PPSU/Jab.Tetap/II/2019 Tentang Perubahan Jabatan Pegawai Tetap Atas Nama Penggugat (Ic. Tri Handayani, SH) yang berlaku mulai tanggal 26 Februari 2019 dan disertai penurunan upah yang diterima, dari Rp. 5.600.000,- (Lima Juta Enam Ratus Ribu Rupiah) menjadi sebesar Rp. 4.700.000,- (Empat Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);
- Bahwa berdasarkan Pasal 17 Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/KEPDIR/PPSU//2009 tertanggal 01 Januari 2009 tentang Hak, Kewajiban dan Tanggungjawab Karyawan di lingkungan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara bahwa pengertian Demosi adalah perubahan jabatan ke jenjang yang lebih rendah, berdasarkan pertimbangan turunya Prestasi dan Kondite Kerja Karyawan yang bersangkutan;

Halaman 34 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



- Bahwa Demosi disertai Penurunan Upah yang diterima Penggugat sama sekali tidak beralasan dan merupakan tindakan semena – mena yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, karena selama Penggugat bekerja sebagai Kepala Bagian Pengembangan Usaha tidak pernah melakukan kesalahan dan sama sekali tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan tentang kinerja yang Penggugat lakukan, Penggugat juga tidak pernah diberitahukan baik secara lisan maupun secara tertulis alasan Demosi yang dilakukan Tergugat, dengan demikian Demosi yang dikeluarkan tersebut sangat tidak berdasar dan cacat hukum, oleh karena tidak sesuai dengan mekanisme Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kepegawaian yang berlaku, dan tidak dapat dibuktikan secara hukum, dasar atau yang melatarbelakangi diberikannya Demosi;
- Bahwa Penggugat telah menyampaikan keberatan secara tertulis kepada Tergugat sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 27 Februari 2019 dan tanggal 11 Maret 2019, tetapi tidak pernah mendapat tanggapan dan jawaban apapun dari pihak Tergugat, sehingga dengan demikian perundingan Bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak terlaksana;
- Bahwa pada tanggal 01 Maret 2019 Tergugat telah mengeluarkan Surat Penugasan kepada Penggugat ke Unit Kerja di Pelabuhan Simanindo Kabupaten Samosir sebagai staff yang diperbantukan untuk membantu tertib administrasi KMP Sumut I dan II di Kabupaten Samosir berdasarkan Perintah Tugas No : 001/SPT-PPSU/III/2019 (Mutasi) tertanggal 01 Maret 2019, akan tetapi di dalam Surat Perintah Tugas tersebut tidak tercantum biaya transportasi serta fasilitas tempat tinggal terhadap Penugasan tersebut. Sesuai Surat Keputusan Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 012/KEPDIR/PPSU/II/2016 tertanggal 01 Februari 2016 tentang Peraturan Kepegawaian BAB – XII Pemindahan Tempat Kerja;
- Terhadap mutasi tersebut, dengan Penggugat telah menyampaikan keberatan terhadap Tergugat melalui Surat Keberatan tertanggal 08 Maret 2019, tetapi Tergugat sama sekali tidak menanggapi dan menjawab surat keberatan Penggugat tersebut;
- Bahwa pada tanggal 14 Maret 2019, Penggugat menyurati Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk menempuh jalur mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- Bahwa upaya Tripartit melalui Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, antara Penggugat dan Tergugat tidak tercapai. Kepala Dinas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan Kota Medan telah mengeluarkan Surat Anjuran Tertulis Nomor : 567/633/DKKM/2019 tanggal 23 April 2019 yang isinya menganjurkan :

- a. Kepada pihak perusahaan PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara agar mempekerjakan kembali Pekerja seperti biasanya diposisi semula dan memberikan Pembinaan berupa Teguran Lisan bahkan Surat Peringatan sebelum melakukan Demosi ataupun Mutasi jika pekerja melakukan kesalahan Peraturan Perusahaan.
 - b. Kepada Pihak Pekerja agar melakukan pekerjaan seperti biasanya dengan tetap melaksanakan kewajiban yakni melakukan pekerjaan, menyelesaikan utang piutang jika ada, dan mengikuti ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan.
 - c. Dan terkait mengenai hak normatif pekerja termasuk Kebebasan Berserikat agar diselesaikan melalui prosedur yang sesuai yakni melalui Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Bahwa Anjuran yang disampaikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan wajib dilaksanakan oleh Tergugat selambat - lambatnnya 10 (sepuluh) hari sejak tanggal 24 April 2019, namun setelah 10 (sepuluh) hari sebagaimana diperintahkan untuk mempekerjakan kembali Penggugat keposisi yang semula, Tergugat tidak juga mempekerjakan kembali Pengugat dan menolak Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya menyangkal tentang dalil gugatan Pengugat dan mengakui hal-hal dibawah ini,;

- Bahwa Tergugat adalah Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT), yang bernama PT.Pembangunan Prasarana Sumatera Utara, dan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dibidang Pembangunan, Perindustrian dan Jasa.;
- Bahwa benar Penggugat adalah karyawan tetap di Perusahaan Tergugat sejak 02 Januari 2010.
- Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang tidak disiplin dan sering mangkir.
- Bahwa Penggugat adalah pihak yang sering mangkir dan telah diklasifikasikan sebagai pihak yang telah mengundurkan diri.
- Bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat berawal dari demosi dari Tergugat pada tanggal 22 Februari 2019 kepada Penggugat sesuai SK Direksi PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara No : 001/SKDIR-PT.PPSU/Jab.Tetap/II/2019 Tentang Perubahan Jabatan Pegawai Tetap

Halaman 36 dari 45

Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

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

Atas Nama Penggugat (Ic. Tri Handayani, SH) yang berlaku mulai tanggal 26 Februari 2019 dan Surat Penugasan kepada Penggugat ke Unit Kerja di Pelabuhan Simanindo Kabupaten Samosir sebagai staff yang diperbantukan untuk membantu tertib administrasi KMP Sumut I dan II di Kabupaten Samosir berdasarkan Perintah Tugas No : 001/SPT-PPSU/III/2019 (Mutasi) tertanggal 01 Maret 2019 yang tidak dijalankan oleh Penggugat.

- Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan PHK kepada Penggugat sebagaimana telah diuraikan dalam Eksepsi Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil - dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan jawab-menjawab yang diajukan oleh kedua belah pihak di persidangan, maka persoalan hukum yang harus dibuktikan dalam perkara ini adalah "Apakah benar Tergugat telah melakukan penurunan Jabatan Penggugat secara sepihak yang bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku," dan selanjutnya, Apakah atas tindakan penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat tersebut Penggugat berhak atas hak haknya..?

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya tersebut pihak Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-26 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi bernama Firman Tarigan dan Titi Miswati yang di bawah sumpah menerangkan di persidangan sebagaimana tercatat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa pihak Tergugat dalam mempertahankan dalil-dalil sangkalannya juga telah mengajukan bukti-bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-11 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi bernama Sofyan Ashadidan Eva Hajri yang di bawah sumpah menerangkan di persidangan sebagaimana tercatat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, baik dari pihak Penggugat maupun pihak Tergugat, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Halaman 37 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Surat Anjuran Tertulis Nomor : 567/633/DKKM/2019 tanggal 23 April 2019 dan karena Tergugat masih belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang Undang Nomor. 2 Tahun 2004 maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut maka dapat diketahui pihak Penggugatselaku pekerja hadir dan Tergugat selaku Pengusaha hadir pada saat mediasi tersebut, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut setelah dihubungkan dengan jawab-menjawab antara kedua belah pihak maka Majelis Hakim telah menemukan fakta-fakta hukum sebagai berikut :

1. Bahwa benar Penggugat adalah pekerja di PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (Ic. Tergugat); (vide bukti P-3, P-4, dan P-5 serta bukti T-1 dan T-2)
2. Bahwa benar Penggugat mempunyai jabatan terakhir sebagai kepala bagian pengembangan usaha di PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara(ic. Tergugat) berdasarkan SK Direksi Nomor 015/SKDIR-TP.PPSU/Jab.Peg.IV/2018 (vide bukti P-8 = T-3);
3. Bahwa benar berdasarkan bukti P-9 dan T-6, SK Direksi Nomor 001/SKDIR-TP.PPSU/JabPeg.III/2019 tertanggal 22 Februari 2019, Penggugat oleh Tergugat telah mengalami perubahan jabatan sebagai staff bagian usaha PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara.
4. Bahwa benar berdasarkan Surat Perintah Tugas Nomor 001/SPT-PPSU/III/2019 tertanggal 1 Maret 2019(vide Bukti T-7 dan P-11), Pengggugat ditugaskan oleh Tergugat sebagai staff yang membantu Kepala Unit dalam menyelesaikan masalah tertib administrasi di KMP Sumut I dan II dan berkantor di Simanindo Kabupaten Samosir Kantor unit JMP SUMut 1 dan II.

Halaman 38 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



5. Bahwa sesuai dengan keterangan Saksi Sofyan Hadi dan Eva Hajri bahwa benar Penggugat pernah bekerja di tempat Tergugat. Saksi Menerangkan bahwa awal permasalahan yang terjadi (Demosi) adalah karena Penggugat melakukan pelanggaran yaitu menyimpan arsip Perusahaan Tergugat (Ic. PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (PPSU)) tidak pada tempatnya, dan Penggugat baru memberikan setelah diminta paksa, dimana harusnya tidak seperti itu (arsip tersebut adalah arsip pembelian drone/pesawat control tanpa awak/Dokumen KSO) yang dibeli Perusahaan pada tahun 2013 dan saat itu Penggugat menjabat sebagai Bendahara Perusahaan.
6. Bahwa benar terhadap Sanksi penurunan jabatan dari Tergugat kepada Penggugat, telah dibicarakan sebelumnya pada Rapat Direksi pada tanggal 20 Februari 2019 (vide Bukti T-5) Notulensi rapat Direksi poin 8.
7. Bahwa tidak terdapat bukti adanya perhitungan kekurangan Upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) atas nama Penggugat dari pegawai pengawas ketenagakerjaan;
8. Bahwa benar ditempat Tergugat ada Peraturan Kepegawaian yang mengatur hubungan kerja antara Pekerja dan Management PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (vide bukti P-7);
9. Bahwa benar perselisihan ini telah pernah diupayakan penyelesaiannya melalui Mediasi di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara dan selanjutnya Mediator mengeluarkan anjuran Nomor:567/633/DKKM/2019 tanggal 23 April 2019.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas yang bersesuaian dengan bukti-bukti yang terungkap di persidangan maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut :

Menimbang, bahwa sesuai dalil gugatannya, Penggugat mulai bekerja diperusahaan Tergugat sejak tanggal 1 January 2010 dengan jabatan Pelaksana sekretaris Direksi/Komisaris, kemudian diangkat menjadi Sekretaris Direksi/Komisaris pada tanggal 1 April 2010, selanjutnya diangkat menjadi pegawai tetap pada 1 April 2013 dibagian umum, dan diangkat menjadi kepala bagian umum pada tanggal 28 Mei 2018 dengan gaji sebesar Rp.5.600.000,00- (lima juta enam ratus ribu rupiah).(vide bukti P-3, P-4, dan P-5 serta bukti T-1 dan T-2)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa awal permasalahan terjadi karena Penggugat oleh Tergugat telah mengalami perubahan jabatan (demosi) sebagai staff bagian usaha PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (vide. bukti P-9 dan T-6,) berdasarkan SK Direksi Nomor 001/SKDIR-TP.PPSU/JabPeg/II/2019 tertanggal 22 Februari 2019 dan selanjutnya berdasarkan Surat Perintah Tugas Nomor 001/SPT-PPSU/III/2019 tertanggal 1 Maret 2019 Penggugat ditugaskan (mutasi) oleh Tergugat sebagai staff yang membantu Kepala Unit dalam menyelesaikan masalah tertib administrasi di KMP Sumut I dan II dan berkantor di Simanindo Kabupaten Samosir Kantor unit JMP SUMUT 1 dan II.(vide Bukti T-7 dan P-11),

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Tergugat atas nama Sofyan Hadi dan Eva Hajri dibawah sumpah menerangkan bahwa awal permasalahan yang terjadi (Demosi) adalah karena Penggugat melakukan pelanggaran yaitu menyimpan arsip Perusahaan Tergugat (Ic. PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (PPSU)) tidak pada tempatnya, dan Penggugat baru memberikan setelah diminta paksa, dimana harusnya tidak seperti itu (arsip tersebut adalah arsip pembelian drone/pesawat control tanpa awak/Dokumen KSO) yang dibeli Perusahaan pada tahun 2013 dan saat itu Penggugat menjabat sebagai Bendahara Perusahaan terhadap Sanksi penurunan jabatan dari Tergugat kepada Penggugat, juga telah dibicarakan sebelumnya pada Rapat Pembahasan kelengkapan dokumen KSO Drone MD4-1000 dan Pendukungnya pada Selasa tanggal 19 Februari 2019 serta Rapat Direksi pada tanggal 20 Februari 2019 (vide Bukti T-4 dan T-5) Notulensi rapat Direksi poin 8.

Menimbang bahwa atas permasalahan yang terjadi, serta penolakan tugas dan tanggung jawab kerja yang baru kepada Penggugat, oleh Tergugat, karena Sanksi penurunan jabatan (Demosi) yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan berlaku dan tanpa adanya Peingatan sebelumnya yang diberikan kepada Penggugat dari Tergugat atas kesalahan yang terjadi.

Menimbang bahwa setelah mendapatkan Surat SK Direksi Nomor : 001/SKDIR-TP.PPSU/JabPeg/II/2019 tertanggal 22 Februari 2019 dan selanjutnya berdasarkan Surat Perintah Tugas Nomor 001/SPT-PPSU/III/2019 tertanggal 1 Maret 2019 Penggugat ditugaskan (mutasi) oleh Tergugat sebagai

Halaman 40 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

staff yang membantu Kepala Unit dalam menyelesaikan masalah tertib administrasi di KMP Sumut I dan II dan berkantor di Simanindo Kabupaten Samosir Kantor unit JMP SUMUT 1 dan II.(vide Bukti T-7 dan P-11), oleh Tergugat, Penggugat juga telah diberikan Sanksi berupa Surat Peringatan Pertama (SP 1) Nomor .069/PPSU/IV/2019 tanggal 15 April 2019 dan Surat Peringatan Kedua (SP II) Nomor. 097/PPSU/V/2019 tanggal 15 Mei 2019 karena menolak perintah kerja ditempat yang baru yang diberikan oleh Tergugat (Vide Bukti T-8 dan T-9, serta P-18).

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat poin2 dan 3 yang menyatakan putus Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat serta menghukum Tergugat untuk Membayar secara sekaligus uang Pesangon, uang Penghargaan masa kerja dan uang Penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang ketenagakerjaan.

Menimbang bahwa gugatan Penggugat yang memohon putusya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, serta tidak dilaksanakannya Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan oleh Tergugat sesuai surat Nomor:567/633/DKKM/2019 tanggal 23 April 2019 kepada Penggugat (vide bukti P-20).

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

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 pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Halaman 41 dari 45
Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn



Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan poin 2 dan 3 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka, hubungan kerja diputus oleh Pengadilan sejak putusan ini diucapkan, dan kepada Tergugat diwajibkan membayar hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang, bahwa hubungan kerja berakhir tanpa kesalahan maka Penggugat berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut;

Tri Handayani, SH.:

- Uang Pesangon	2 x 9 x Rp.5.600.000,00	=Rp.100.800.000,00
- Uang Penghargaan	4x Rp.5.600.000.00	=Rp. 22.400.000,00 +
	Sub total	=Rp.123.200.000,00
	Uang Penggantian hak 15% x Rp.123.200.000,00	=Rp. 18.480.000,00 +
	Total	=Rp.141.680.000,00

(Seratus empat puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah)

Menimbang bahwa mengenai petitum poin 4 dan 5 gugatan Penggugat terhadap pembayaran selisih upah yang belum dibayarkan kepada Penggugat yaitu sejak bulan Maret 2019 dan bulan April 2019 sebesar Rp. 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) serta pembayaran Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 5.600.000,00 (lima juta enam ratus ribu rupiah), terhadap tuntutan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan hak dimaksud, dan hal tersebut seharusnya dibuktikan dari hasil investigasi oleh Instansi yang bertanggung jawab jika terjadi Pelanggaran atas hak normatif Pekerja, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan yakni Badan Pengawas yang



tentunya akan menerbitkan Nota Pengawas dari hasil investigasi terhadap pelanggaran oleh Perusahaan Tergugat (ic. PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara) namun Nota Pengawasan yang dimaksud tidak pernah diajukan sebagai alat bukti di Persidangan, sehingga petitum poin 4 dan 5 gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum, selanjutnya harus dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa gugatan Penggugat poin 6 terhadap pembayaran sisa cuti tahunan sebesar Rp. 2.133.336,00 (dua juta seratus tiga puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh enam rupiah), berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang ketenagakerjaan serta keterangan tertulis bagian umum PT. Pembangunan Prasarana Sumatera Utara (ic. Tergugat) mengenai penjelasan sisa hak cuti yang dimiliki oleh Penggugat (vide bukti P-25) yang menyatakan bahwa hak cuti yang dimiliki oleh Penggugat masih ada sebanyak 8 (delapan) hari. Maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan poin 6 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-XI/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan, dan dalam perkara aquo, bahwa terhadap Tuntutan Penggugat petitum poin 7 mengenai upah proses bulan terhitung sejak bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Juli 2019 sejumlah Rp. 16.800.000,00 (enam belas juta delapan ratus ribu rupiah) sebagaimana pada Petitum dalam gugatan Penggugat, sesuai dengan pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat upah proses yang dimintakan pada Petitum dalam gugatan Penggugat tidak berdasar dan beralasan hukum untuk dikabulkan, dan dinyatakan ditolak,;

Menimbang, bahwa sesuai pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi "Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya", *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan menolak selain selebihnya;



Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI:

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya,;

DALAM POKOK PERKARA :

- 1) Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian,;
- 2) Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai hak - hak normatif Penggugat akibat pemutusan hubungan sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa uang pesangon 2 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan dan Sisa Cuti sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4), total Rp.143.813.136,00 (Seratus empat puluh tiga juta delapan ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh enam rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

Tri Handayani, SH.:

- Uang Pesangon	2 x 9 x Rp.5.600.000,00	=Rp.100.800.000,00
- Uang Penghargaan	4x Rp.5.600.000.00	=Rp. 22.400.000,00 +
	Sub total	=Rp.123.200.000,00
Uang Penggantian hak 15%	x Rp.123.200.000,00	=Rp. 18.480.000,00 +

- Sisa hak cuti delapan (8) hari		= Rp. 2.133.136,00
	Total	=Rp.143.813.136,00

(Seratus empat puluh tiga juta delapan ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh enam rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3) Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
- 4) Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 916.000,- (sembilan ratus enam belas ribu rupiah),-;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus pada hari Rabu, Tanggal 24 Juli 2019 oleh Masrul, SH., MH., selaku Hakim Ketua, Mirza Budiansyah, SH., dan Minggu Saragih, SH., MH., masing-masing Hakim Ad Hoc selaku Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari Senin, 19 Agustus 2019 dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan dihadiri Hakim-Hakim Anggota tersebut dengan dibantu oleh Hendra Budi, SH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Mirza Budiansyah, SH.

Masrul, SH., MH.

Minggu Saragih, SH., MH.

Panitera Pengganti,

Hendra Budi, SH.

Biaya Perkara :

- Biaya Pendaftaran	:	Rp. 30.000,-
- Biaya Proses	:	Rp. 150.000,-
- Redaksi	:	Rp. 10.000,-
- Ongkos Panggilan	:	Rp. 700.000,-
- Sumpah	:	Rp. 20.000,-
- Materai	:	Rp. 6.000,- +
Jumlah	:	Rp. 916.000,-

(sembilan ratus enam belas ribu rupiah),-;

Halaman 45 dari 45

Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Mdn

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)