



P U T U S A N

Nomor 121/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

DARMAWAN, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. Laju Perdana Indah, Nambah Rejo RT.009/RW.000 Kelurahan Fajar Baru Kecamatan Panca Jaya Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Subiyanto,SH, dkk., Advokat/Pengacara pada Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI), semuanya Kewarganegaraan Indonesia, berkantor di DPC FSB Nikeuba Kota Palembang Sumatera Selatan yang beralamat di Jalan Sersan Sani Lorong Kandis II No.898 RT.12/RW.04 Kelurahan Talang Aman Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 17 Juli 2022, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

PT. LAJU PERDANA INDAH, beralamat di Griya Bandara Indah Blok D.03 Jalan Tanjung Api-Api Sumatera Selatan. Karena jabatannya diwakili oleh Alamsyah, Irsan Samsudin dan Jhonny Ponto, masing-masing bertindak selaku Direktur PT Laju Perdana Indah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Effendi, S.H., Masing-masing Advokat pada Kantor A & A Law Firm, yang beralamat di Jl. Mayor Salim Batubara No. 2642, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Halaman 1 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membaca berkas-berkas yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 2 Agustus 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 2 Agustus 2022 dengan register Nomor 121/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung sejak tanggal: 01 April 2012 hingga hubungan kerjanya diakhiri oleh pihak Tergugat pada tanggal: 02 Desember 2020, dengan masa kerja selama 8 (delapan) tahun 8 (delapan) bulan, Jabatan terakhir Penggugat yaitu selaku Plantation Foreman pada Divisi I Grade V/003.;
2. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat bekerja diatas 21 (dua puluh satu) hari kerja secara terus menerus serta jabatan Penggugat termasuk pada pekerjaan pokok di perusahaan Tergugat yang mana Penggugat telah bekerja dengan Tergugat dengan masa kerja diatas 8 (delapan) tahun lebih.;
3. Bahwa pihak Tergugat yakni perusahaan PT. LAJU PERDANA INDAH merupakan anak perusahaan dari PT. Indofood Sukses Makmur,Tbk yang bergerak di bidang perkebunan tebu dan produksi pabrik gula di Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan.;
4. Bahwa upah yang diterima Penggugat selama bekerja dengan Tergugat hingga berakhirnya hubungan kerja dibayarkan secara satuan waktu yaitu dibayar per/bulan, hal mana upah yang diterima Penggugat tersebut tidak berdasarkan Ketentuan Upah Minimum Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2020. Sehingga meskipun Upah terakhir diterima Penggugat saat berkerja pada Tergugat sebesar Rp.3.053.000,- (Tiga juta lima puluh tiga ribu rupiah), akan tetapi sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat secara berdasarkan Hukum adalah sebesar Rp.3.114.928,- (Tiga juta seratus empat belas ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah), sesuai dengan Ketentuan Upah Minimum Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2020;
5. Bahwa permasalahan bermula pada tanggal: 12 November 2020 s/d tanggal: 14 November 2020, hal mana Penggugat diperintahkan atau

Halaman 2 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditugaskan oleh pihak Tergugat untuk melakukan perjalanan keluar Site (keluar lokasi kerja) untuk mencari orang supaya dapat bekerja di perusahaan Tergugat sebagai tenaga tebang tebu. Penggugat di perintahkan atau telah diizinkan oleh pihak Tergugat untuk keluar lokasi kerja berdasarkan Surat Jalan Keluar Site yang telah dibuat oleh pihak bagian Divisi Manager di perusahaan Tergugat;

6. Bahwa dikarenakan pada saat itu Penggugat sulit untuk mendapatkan orang untuk bekerja di perusahaan Tergugat sebagai tenaga tebang tebu, maka pihak Tergugat menugaskan kembali kepada Penggugat untuk melakukan perjalanan keluar Site kembali dengan mengeluarkan Surat Jalan Keluar Site pada tanggal: 16 November 2020 s/d tanggal: 21 November 2020. dimana Penggugat keluar Site tersebut atas dasar diperintahkan untuk dapat mencari orang supaya dapat bekerja di perusahaan Tergugat sebagai tenaga tebang tebu;

7. Bahwa pada saat tanggal: 18 November 2020, pada saat itu Penggugat sedang melakukan tugas keluar Site untuk mencari orang agar mau bekerja sebagai tenaga kerja tebang tebu di perusahaan Tergugat. Akan tetapi Penggugat secara tiba-tiba mendapatkan Surat Keputusan dari General Manager perusahaan Tergugat dengan Nomor: 269/ SK/LPI/XI/2020 tentang Mutasi Karyawan dari Divisi I (satu) ke Divisi V (lima) terhitung tanggal 20 November 2020;

8. Bahwa dikarenakan Surat Keputusan dari General Manager dengan Nomor: 269/SK/LPI/XI/2020 tentang Mutasi Karyawan dari Divisi I (satu) ke Divisi V (lima) tersebut itu dilakukan secara sepihak, mendadak dan mendesak serta terlihat sangat dipaksakan tanpa penjelasan terlebih dahulu kepada Penggugat. Maka Penggugat berinisiatif mencoba menemui pihak Tergugat secara langsung untuk menanyakan serta bermusyawarah tentang Mutasi tersebut. Akan tetapi pihak Tergugat sulit untuk ditemui dengan berbagai macam alasan, sehingga Penggugat tidak dapat bertemu secara langsung, dikarenakan sulitnya Penggugat untuk menemui pihak Tergugat, Maka Penggugat mengirimkan Surat secara tertulis di tanggal: 23 November 2020 yang isinya menjelaskan bahwa Penggugat Memohon untuk di pertimbangkan kembali terhadap Mutasi kerja tersebut dikarenakan Penggugat merasa Keberatan untuk di pindah-tugas (mutasi) dari Divisi I (satu) ke Divisi V (lima) dengan alasan belum adanya sosialisasi terlebih dahulu dalam pemindahan tugas (mutasi) tersebut;

9. Bahwa dari Surat Keberatan yang dibuat oleh Penggugat secara tertulis yang ditujukan langsung kepada pimpinan PT. Laju Perdana Indah tersebut,

Halaman 3 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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

pihak Tergugat sama sekali tidak menanggapi serta tidak merespon surat keberatan Mutasi PENGUGAT tersebut. Kemudian di-tanggal: 25 November 2020 pihak Tergugat mengeluarkan surat dengan No: 275/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020 dengan perihal Pemberitahuan hal mana dalam surat tersebut menjelaskan penegasan kembali kepada Penggugat untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh manajemen. atas Surat tersebut Penggugat kembali memberikan Surat Tanggapan Secara Tertulis di tanggal: 26 November 2020 yang ditujukan untuk Pimpinan PT. Laju Perdana Indah, dalam surat jawaban tersebut Penggugat merasa keberatan untuk dilakukan Mutasi secara mendadak, dikarenakan Mutasi tersebut dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan (Mutasi secara sepihak). Lalu di-tanggal: 02 Desember 2020 Penggugat mendapatkan Surat Pemberitahuan secara tertulis dari pihak Tergugat sesuai dengan surat No.285/S.Kep/HRD /LPI/XII/2020, dalam surat tersebut menjelaskan bahwa Penggugat telah dikategorikan mengundurkan diri sesuai ketentuan perundang-undangan. Maka Hubungan Kerja antara Penggugat dengan perusahaan Tergugat telah dinyatakan berakhir (PHK);

10. Bahwa tindakan pihak Tergugat yang telah memutus hubungan kerja Penggugat dengan alasan dikategorikan Mengundurkan Diri tersebut, adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan sewenang-wenang dikarenakan Penggugat merasa telah memberikan Surat Tanggapan terhadap Mutasi Kerja tersebut secara tertulis akan tetapi pihak Tergugat tetap pada pendiriannya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat.;

11. Bahwa pelaksanaan Hak dan Kewajiban pekerja/buruh selaku Karyawan maupun tata-cara, prosedur serta alasan-alasan berakhirnya hubungan kerja pekerja/buruh tentunya haruslah berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, baik berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang - Undang dan ketentuan Perundang - Undangan di bidang Ketenagakerjaan ;

12. Bahwa meskipun Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah diundangkan pada bulan November 2020 beserta Peraturan Pemerintah sebagai Peraturan Pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk Cluster Ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, namun karena peristiwa hukum berupa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat terjadi pada bulan Desember 2020,

Halaman 4 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimana Peraturan Pemerintah Nomor: 35 tahun 2021 terhadap Peraturan Pelaksanaan dari UU 11 tahun 2020 untuk Kluster Ketenagakerjaan itu belum diterbitkan Sehingga terjadi kekosongan hukum. Untuk mengisi kekosongan hukum tersebut Maka Penggugat berpendapat bahwa dalam menyelesaikan perkara a quo terkait perselisihan PHK tersebut tetap mengacu pada Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.;

13. Bahwa dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 di Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan bahwa: *"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*;

14. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: *"setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dst....."*;

15. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 32 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

Ayat (1) : *"Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi"*;

Ayat (2) : *"Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum"*;

16. Bahwa seharusnya pihak perusahaan Tergugat sebelum melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat wajib menyelesaikan dulu tentang Perselisihan Hak tersebut dengan Penggugat;

17. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pihak management perusahaan Tergugat terhadap Penggugat tersebut adalah PHK secara sepihak serta Non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-undang dan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku ;

18. Bahwa proses perselisihan PHK tersebut telah berjalan sesuai dengan mekanisme ketentuan hukum yang berlaku, hal mana perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut telah di lakukan proses Bipartite dan telah di-Mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, dimana telah diterbitkan Risalah Penyelesaian dan

Halaman 5 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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

Anjuran dengan Nomor: 567/612/Nakertrans/2022 yang mana didalam Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan tersebut menganjurkan agar perusahaan PT.LAJU PERDANA INDAH Kabupaten Oku Timur tersebut dapat membayar hak atas Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan memberikan Uang Pesangon sebesar 2 (dua) Kali Ketentuan berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi semenjak Surat Anjuran tersebut diterbitkan dan telah dikirim/diterima oleh pihak Tergugat, pihak Tergugat tidak ada respon serta tanggapan akan Anjuran tersebut sehingga Penggugat menempuh proses selanjutnya dengan cara mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

19. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “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 (PPHI)” ;

20. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) BATAL DEMI HUKUM” ;

21. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang dialami oleh Penggugat tersebut adalah PHK secara sepihak serta non Prosedural, hal mana PHK tersebut bertentangan dengan Undang-Undang dan ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku, sehingga oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHI Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut Tidak sah dan Batal Demi Hukum serta Tidak Procedural.

22. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim PHI Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa adanya kesalahan dari Penggugat;

23. Bahwa Penggugat belum mendapatkan Hak Cuti Tahunan dari Tergugat. hal mana Hak Cuti Tahunan tersebut telah diatur oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 79 ayat

Halaman 6 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2) huruf c menyatakan "Cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus," sehingga sudah sepatutnya apabila Penggugat mendapatkan perhitungan hak cuti akibat berakhirnya hubungan kerja;

24. Bahwa oleh karena Pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut merupakan Pengakhiran Hubungan Kerja sepihak, tanpa kesalahan, dan tanpa diikuti prosedur hukum yang berlaku sehingga telah sepatutnya Penggugat menerima hak-hak PHK secara maksimal dengan perhitungan 2 (dua) kali ketentuan sesuai dengan perhitungan pasal 156 ayat (2), pasal 156 ayat (3) dan pasal 156 ayat (4) berdasarkan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dengan alasan PHK tersebut karena Tanpa adanya Kesalahan Penggugat;

25. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat, Maka berdasarkan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri tenaga Kerja No.150 Tahun 2000, Penggugat berhak atas Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), Maka telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai seketika dan sekaligus Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4), dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa kerja : 01 April 2012 s/d 02 Desember 2020 (8 Tahun 8 Bulan).

Upah sesuai UMK Kabupaten Oku Timur tahun 2020.: Rp.3.144.928,-

-. Uang Pesangon:

9 X (2 X Rp.3.144.928,-) =Rp.56.608.704,-

-. Uang Penghargaan Masa Kerja:

3 X (Rp.3.144.928,-) =Rp. 9.434.784,- +

Sub Total.... =Rp.66.043.488,-

-. Uang Penggantian Hak:

15% X Rp.66.043.488,- =Rp. 9.906.523,-

-. Uang Penggantian Hak Cuti:

(12/25 X Rp.3.144.928,-) =Rp. 1.509.565,-+

Halaman 7 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



TOTAL..... =Rp.77.459.576,-

Terbilang: (Tujuh puluh tujuh juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus tujuh puluh enam rupiah);

26. Bahwa sebagai akibat dari Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa adanya kesalahan dari Penggugat tersebut yang mengakibatkan Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja seperti biasanya dan juga berakibat pada hilangnya pendapatan bulanan Penggugat, yaitu upah berserta Hak-Hak lainnya dalam setiap bulannya;

27. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "*selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*";

28. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. ketentuan Pasal 17 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150 Tahun 2000, menyatakan: "*dalam hal pekerja/buruh tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh selama dalam proses sebesar 100% (seratus perseratus)*";

29. Bahwa ketentuan hak Penggugat terhadap Upah Selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;

30. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia sebelum adanya penetapan PHK oleh pihak yang berwenang. Tergugat haruslah tetap melaksanakan kewajibannya dengan tetap membayarkan upah kepada Penggugat dalam setiap bulannya;

31. Bahwa oleh karena Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya secara sepihak dan tanpa prosedur hukum yang sah serta tanpa adanya kesalahan Penggugat, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, maka oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan

Halaman 8 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember 2020 sampai dengan bulan Mei 2021 (6 bulan upah) dengan total berjumlah Rp.18.869.568,- Terbilang (Delapan belas juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu lima ratus enam puluh delapan rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

Rp.3.144.928,- X 6 bulan = Rp.18.869.568,-

Terbilang = (Delapan belas juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu lima ratus enam puluh delapan rupiah);

32. Bahwa Penggugat menerima Upah untuk tahun 2020 sebesar Rp.3.053.000,- (Tiga juta lima puluh tiga ribu rupiah), hal mana pembayaran Upah Penggugat di tahun 2020 tersebut dibayarkan Tergugat di bawah ketentuan UMK Kabupaten Oku Timur Provinsi Sumatera Selatan, hal mana di tahun 2020 Upah Minimum Kabupaten Oku Timur adalah sebesar **Rp.3.144.928,-** (Tiga juta seratus empat puluh empat ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);

33. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "*pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89*";

34. Bahwa dikarenakan telah berdasarkan hukum, maka sudah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat untuk tahun 2020 tersebut yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.1.011.208,- terbilang (Satu juta sebelas ribu dua ratus delapan rupiah), dengan rincian serta perhitungan kekurangan upah sebagai berikut:

Penggugat atas nama DARMAWAN dengan rincian sebagai berikut.;

Masuk Kerja bulan 01 April 2012 s/d 02 Desember 2020.

- Upah yang diterima tahun 2020 = Rp.3.053.000,-

UMK Kabupaten Oku Timur = Rp.3.144.928,-

Kekurangan Upah Januari 2020 s/d November 2020:

Rp.3.144.928,- - Rp.3.053.000,- = Rp.91.928,-

Rp.91.928,- X 11 (sebelas bulan) = **Rp.1.011.208,-**

Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat di-tahun 2020 yaitu sebesar Rp.1.011.208,-

Halaman 9 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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)



Terbilang = (Satu juta sebelas ribu dua ratus delapan rupiah);

35. Bahwa seharusnya berdasarkan hukum sebagai akibat diakhirinya hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat tersebut, Penggugat berhak atas Kekurangan Pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR), dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat atas nama DARMAWAN.;

THR yang diterima tahun 2020 = Rp.3.053.000,-

UMK Kabupaten Oku Timur = Rp.3.144.928,-

Kekurangan Uang THR tahun 2020 yang seharusnya diterima Penggugat:

Rp.3.144.928,- - Rp.3.053.000,- = Rp.91.928,-

Terbilang = (Sembilan puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);

36. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk tahun 2020 kepada Penggugat yang jumlahnya sebesar Rp.91.928,- (Sembilan puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);

37. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh Penggugat mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak Tergugat;

38. Bahwa guna menghindari Gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) kepada Penggugat sebesar Rp.500.000,- (Lima ratus ribu Rupiah) per/hari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;

39. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan: "dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)".



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

40. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat nilai Gugatan seluruhnya di bawah Rp.150.000.000,- (Seratus lima puluh juta Rupiah), sehingga telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI Menyatakan untuk membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara:

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri klas 1A Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan, dengan Amar sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat Tidak sah dan batal demi hukum serta tidak procedural;
3. Menyatakan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena tanpa adanya kesalahan dari Penggugat.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), dengan perhitungan sebagai berikut:
Masa kerja : 01 April 2012 s/d 02 Desember 2020 (8 Tahun 8 Bulan).
Upah sesuai UMK Kabupaten Oku Timur tahun 2020.: Rp.3.144.928,-

- . Uang Pesangon:

9 X (2 X Rp.3.144.928,-) =Rp.56.608.704,-

- . Uang Penghargaan Masa Kerja:

3 X (Rp.3.144.928,-) =Rp. 9.434.784,- +

Sub Total... =Rp.66.043.488,-

- . Uang Penggantian Hak:

15% X Rp.66.043.488,- =Rp. 9.906.523,-

- . Uang Penggantian Hak Cuti:

(12/25 X Rp.3.144.928,-) =Rp. 1.509.565,- +

TOTAL..... =Rp.77.459.576,-

Terbilang: (Tujuh puluh tujuh juta empat ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus tujuh puluh enam rupiah);

Halaman 11 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah selama proses perselisihan ini berlangsung, terhitung sejak bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Mei 2021 (6 bulan upah) tersebut yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.18.869.568,- (Delapan belas juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu lima ratus enam puluh delapan rupiah), dengan perhitungan upah selama proses adalah sebagai berikut;

Rp.3.114.928,- X 6 bulan = Rp.18.869.568,-

Terbilang = (Delapan belas juta delapan ratus enam puluh sembilan ribu lima ratus enam puluh delapan rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat untuk tahun 2020 tersebut yang jumlah seluruhnya sebesar Rp.1.011.208,- (Satu juta sebelas ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah), dengan rincian perhitungan kekurangan upah sebagai berikut:

Penggugat atas nama DARMAWAN dengan rincian sebagai berikut.;

Masuk Kerja bulan 01 April 2012 s/d 02 Desember 2020.

- Upah yang diterima tahun 2020 = Rp.3.053.000,-

UMK Kabupaten Oku Timur 2020 = Rp.3.144.928,-

Kekurangan Upah Januari 2020 s/d November 2020:

Rp.3.144.928,- - Rp.3.053.000,- = Rp.91.928,-

Rp.91.928,- X 11 (sebelas) Bulan = **Rp.1.011.208,-**

Sehingga Total seluruh Kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat di-tahun 2020 yaitu sebesar Rp.1.011.208,- (Satu juta sebelas ribu dua ratus delapan puluh delapan rupiah),;-

7. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk tahun 2020 kepada Penggugat yang jumlahnya sebesar Rp.91.928,- terbilang (Sembilan puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah) dengan rincian perhitungan kekurangan THR sebagai berikut;

Penggugat atas nama DARMAWAN.;

THR yang diterima tahun 2020 = Rp.3.053.000,-

UMK Kabupaten Oku Timur Tahun 2020 = Rp.3.144.928,-

Kekurangan Uang THR tahun 2020 yang seharusnya diterima Penggugat:

Rp.3.144.928,- - Rp.3.053.000,- = Rp.91.928,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga Total seluruh Kekurangan THR yang seharusnya diterima Penggugat di-tahun 2020 yaitu sebesar Rp.91.928,-

Terbilang = (Sembilan puluh satu ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah);

8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh Tergugat;

9. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (Dwangsoom) sebesar Rp.500.000,- per/hari setiap keterlambatan Tergugat untuk melaksanakan putusan dalam perkara ini, terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap.

10. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

ATAU:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, baik Penggugat maupun Tergugat hadir menghadap dipersidangan Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat memberikan jawabannya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat secara tegas menyangkal semua dalil-dalil yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang jelas-jelas dinyatakan diakui oleh Tergugat dalam dalil-dalil jawabannya.
2. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 4, karena untuk upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat selama ini sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku antara Penggugat dan Tergugat, dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati antara Tergugat dengan Pekerja yang dalam hal ini PUK SPPP-SPSI PG Komerling dan berlaku sejak Januari 2020 sd Desember 2021. Dan berdasarkan ketentuan yang diatur

Halaman 13 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

didalam Pasal 3 ayat (3.1) PKB tersebut berlaku sebagai undang-undang yang mengikat bagi Penggugat dan Tergugat.

Bahwa sesuai dengan ketentuan yang diatur didalam **Kerja Bersama (PKB) Pasal 33 ayat (1) tentang system Pengupahan/Penggajian**, menjelaskan bahwa sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan mengacu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Hal tersebut jelas sudah diketahui, diakui dan diterima oleh Penggugat, terbukti selama ini Penggugat tidak pernah mempermasalahkan hal tersebut. Jika Penggugat merasa keberatan, maka seharusnya Penggugat menyampaikan hal tersebut melalui SPSSI yang telah menyetujui disepkatinya PKB tersebut. Dengan demikian jelas sudah bahwa mengenai Upah Kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tersebut sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak terdapat unsur melawan hukum.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (**niet ontvankelijk verklaard**)

3. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 5 dan 6, yang menganggap tugas yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat sebagai sutau awal permasalahan, karena senyatanya hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan oleh Penggugat dengan penuh dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Hal tersebut sangat sejalan dan sesuai dengan ketentuan yang diatur didalam pasal 10 ayat (2) PKB.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (**niet ontvankelijk verklaard**)

4. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 7 yang merasa tiba-tiba mendapatkan Surat Keputusan dari GM No. 269/SK/LPI/XI/2020 tentang mutasi, karena hal tersebut merupakan suatu hal yang biasa terjadi di perusahaan Tergugat, tidak saja terhadap diri Penggugat tetapi juga dilakukan terhadap semua karyawan yang terikat dengan PKB diatas. Semua dilakukan oleh Tergugat adalah dalam rangka menjalankan haknya dengan tujuan untuk dapat memenuhi keperluan-keperluan untuk menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Hal tersebut juga dilakukan dengan berdasarkan pada ketentuan yang diatur dalam **Perjanjian**

Halaman 14 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Kerja Bersama (PKB) Pasal 11 ayat (1) angka 1.3 tentang Hak dan Kewajiban Perusahaan, dan Pasal 17 ayat (1) tentang Relokasi Kerja.

Pasal 11 ayat (1) angka 1.3

Hak perusahaan :

Melakukan rotasi kerja dan/atau relokasi kerja bagi seluruh pekerja diunit kerja manapun yang terdapat di perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Pasal 17 ayat (1)

Perusahaan mempunyai hak untuk memindahkan pekerja dari satu unit kerja ke unit kerja yang lain guna memenuhi keperluan-keperluan perusahaan.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (**niet ontvankelijk verklaard**)

5. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 8 yang menilai Surat Keputusan dari GM No. 269/SK/LPI/XI/2020 tentang mutasi sebagai suatu keputusan sepihak, mendadak dan menganggap sebagai hal yang dipaksakan. Keberatan tersebut Tergugat sampaikan dengan salasan sebagai berikut :

a. Bahwa sebagaimana sudah Tergugat jelaskan dalam dalil jawaban pada angka 4 diatas, bahwa mutasi yang sekaligus hak Tergugat tersebut dilakukan tidak saja kepada Penggugat tetapi sering dilakukan oleh Tergugat kepada karyawan lainnya dalam rangka melengkapi kebutuhan dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan

b. Bahwa tidak ada ukuran waktu yang diatur sehingga dapat dikatakan hal tersebut dilakukan secara tiba-tiba dan juga tidak ada aturan yang mengatur bahwa setiap mutasi harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari Penggugat, karena merupakan hak dari Tergugat. Dalam hal adanya keberatan, maka sesuai dengan PKB yang berlaku, Penggugat dapat mengajukan keberatan tersebut kepada Tergugat, namun keberatan tersebut tidak dapat dijadikan alasan bagi Penggugat untuk mangkir atau tidak melaksanakan pekerjaan, karena segala sesuatunya akan dipertimbangkan dan tetap diputuskan sesuai dengan keputusan perusahaan, sebagaimana diatur dalam **pasal 17 aayat (1) angka 1.7**, yang menjelaskan sebagai berikut :

Pekerja yang direlokasi dapat mengajukan keberatan secara tertulis, disertai dengan alasan-alasannya dan perusahaan akan



mempertimbangkan keberatan tersebut, namun demikian keputusan tetap ada di perusahaan.

Melihat ketentuan tersebut, maka dalam hal perusahaan menolak keberatan dan menganggap Penggugat tetap dibutuhkan untuk dapat dimutasi sebagaimana dimaksud dalam surat tanggapan Tergugat No. 275/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020, maka sudah seharusnya Penggugat dengan penuh tanggung jawab menjalankan semua pekerjaan baru yang diminta oleh Tergugat dan tidak dibenarkan untuk tidak menjalankan mutasi tersebut dengan alasan sudah mengajukan keberatan. Dapat dibayangkan, bagaimana jadinya jika setiap kali mutasi yang dilakukan oleh Tergugat mendapatkan keberatan dan diakhiri dengan sikap tidak bersedia menjalankan pekerjaan, maka hal tersebut tentu dapat mengganggu kelancaran kegiatan usaha dan akan berdampak pada kepentingan orang banyak.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

6. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 9 dan 10, dengan alasan sebagai berikut :

a. Bahwa sebagaimana dijelaskan dalam dalil jawaban pada angka 5 diatas, Penggugat diperbolehkan untuk mengajukan keberatan terhadap mutasi yang dilakukan oleh Tergugat, namun keputusan terakhir tetap ada pada Tergugat, yang dalam hal ini Tergugat tetap menyimpulkan bahwa Penggugat senyatanya dibutuhkan di divisi V. Karena mutasi tersebut senyatanya hak nya Tergugat, maka sudah seharusnya Penggugat menjalankan mutasi dimaksud dan bukan dilanjutkan dengan mengajukan keberatan terus menerus apalagi secara nyata dengan tidak menjalankan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada Penggugat.

b. Bahwa sangat berdasar pada hukum dan fakta, jika pada akhirnya Tergugat mengeluarkan surat pemberitahuan yang menyimpulkan Penggugat **dikategorikan mengundurkan diri** sebagaimana dimaksud dalam surat No.285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020, karena sebelum Tergugat mengeluarkan surat tersebut, Tergugat sudah terlebih dahulu memberikan surat Pemberitahuan No. 276/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020, yang meminta kepada Penggugat untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan sesuai



dengan **surat mutasi No. 269/SK/LPI/XI/2020**. Namun Penggugat justru secara tegas menolak mutasi dan tidak bersedia menjalankan mutasi atau tidak mau melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 20 November 2020 sampai dengan 2 Desember 2020.

Bahwa berdasarkan uraian fakta tersebut diatas, dimana Penggugat sudah tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhitung sejak tanggal 20 November 2020 sampai dengan 2 Desember 2020, maka sangat berdasar jika Tergugat mengeluarkan surat pemberitahuan dan menyatakan bahwa Penggugat dikategorikan telah mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam surat **No.285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020**, berikut semua konsekuensinya.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

7. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 11, karena berdasarkan uraian fakta sebagaimana dalil jawaban Tergugat pada angka 6 diatas, jelas keputusan yang diambil oleh Tergugat yaitu mengeluarkan surat pemberitahuan yang menyatakan Penggugat dikategorikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam surat **No.285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020**, adalah telah sesuai dengan **Pedoman Kebijakan Sumber Daya Manusia** yang dikeluarkan tanggal 25 Mei 2005 serta berdasarkan ketentuan yang diatur dalam **Pasal 168 Undang-undang no. 13 tahun 2003**, terhadap fakta sebagaimana diuraikan dalam dalil jawaban angka 6, memberikan hak kepada Tergugat untuk melakukan PHK dengan kualifikasi Penggugat telah mengundurkan diri.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

8. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 12 yang intinya dengan pendapatnya sendiri yang tidak didasari pada peraturan perundangan yang berlaku berusaha memaksakan berlakunya UU No. 13 tahun 2003 atas gugatan yang diajukan oleh Penggugat saat ini. Keberatan tersebut Tergugat sampaikan dengan alasan sebagai berikut :



a. Bahwa gugatan tersebut secara jelas dan nyata diajukan oleh Penggugat pada saat telah berlakunya **PP No. 35 tahun 2021** dan berdasarkan ketentuan yang diatur didalam pasal 66 secara tegas menyatakan bahwa peraturan pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan yaitu tanggal 2 februari 2021. Hal tersebut tentu tidak dapat diinterpretasikan sendiri oleh Penggugatn dengan alasan apapun. Dengan kata lain, ketika gugatan tersebut diajukan setelah diberlakukannya **PP No. 35 tahun 2021**, maka secara hukum dasar pertimbangan yang harus dijadikan pedoman dalam pemeriksaan perkara tersebut adalah ketentuan yang diatur didalam **PP No. 35 tahun 2021**, yang dalam hal ini berdasarkan uraian pada dalil jawaban pada angka 6 dan 7 diatas, maka ketentuan yang berlaku bagi Penggugat adalah ketentuan yang diatur didalam **pasal 51 PP No. 35 tahun 2021**, dimana Penggugat hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah dan tidak berhak untuk menuntut pesangon sebagaimana gugatan Penggugat.

b. Bahwa Penggugat tidak konsisten dengan dalil gugatannya sendiri, karena jika Penggugat mengacu dan berpedoman pada UU No. 13 tahun 2003 beserta peraturan pelaksana lainnya, maka seharusnya Penggugat sudah tidak dapat lagi mengajukan gugatan tersebut, mengingat gugatan tersebut hanya dapat diajukan Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industria pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang hanya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun setelah diterimanya keputusan tentang pemutusan hubungan kerja.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

9. Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 13, 14, 15, 16 dan 17 dengan alasan sebagai berikut :

a. Bahwa dalil-dalil hukum sebagaimana didalilkan Penggugat pada angka 13, 14 dan 15 tersebut tidak ada relevansi dengan permasalahan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat. Hal tersebut hanya merupakan ketentuan yang umum yang senyatanya telah diterapkan dan dijalankan oleh Tergugat, termasuk mekanisme penerimaan dan penggunaan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan. Dalam hal ini peraturan perundangan tersebut diwujudkan



dalam bentuk PKB yang sudah disepakati oleh Tergugat dan perwakilan Penggugat dan berlaku sebagai undang-undang bagi Tergugat dan Penggugat atau tenaga kerja lainnya yang ada dalam lingkup kegiatan usaha Tergugat.

b. Bahwa pemutusan hubungan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sudah sangat berdasar baik pada fakta maupun hukum, baik berdasarkan ketentuan yang diatur dalam *PKB pada pasal 54 ayat (2) angka 2.7 vide pasal 56 ayat (2)*, maupun ketentuan ketentuan yang diatur didalam pasal 168 UU No. 13 tahun 2003.

10. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 18 karena surat anjuran dimaksud merupakan kesimpulan yang bersifat subjektif dan tidak didasarkan pada fakta maupun data yang dapat dibenarkan secara hukum dan hanya berdasarkan pernyataan sepihak dari Penggugat. Anjuran tersebut telah mengabaikan fakta hukum tentang surat-surat mutasi yang sudah diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat serta fakta hukum yang senyatanya terhitung sejak tanggal 22 november 2020, secara dengan sengaja Penggugat sudah tidak menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh Tergugat.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

11. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 19, 20, 21 dan 22 karena dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut hanya dapat diterapkan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam kondisi normal berbeda dengan jauh dengan fakta yang terjadi dalam peristiwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dimana Penggugat secara terang dan nyata telah melanggar peraturan perundangan berlaku baik yang diatur didalam PKB maupun yang diatur didalam **UU No. 13 tahun 2003**, sehingga memenuhi unsur untuk dapat dikualifikasi mengundurkan diri sebagaimana uraian dalil jawaban pada angka 6 dan 7 diatas. Dan dalam hal pengunduran diri, maka dasar hukum yang seharusnya dijadikan dasar pertimbangan adalah **Pasal 168 Undang-undang no. 13 tahun 2003** dan **PKB pasal 56 ayat (2)**, dimana perusahaan dapat meutus hubungan kerja tanpa meminta izin kepada lembaga penyelesaian perselisihan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jelas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sangat berdasar baik pada fakta maupun hukum yang berlaku.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

12. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 24, 25 dan 31, yang intinya meminta agar diberlakukannya ketentuan sebagaimana diatur didalam pasal 156 UU No. 13 tahun 2003, karena sesuai dengan fakta dan hukum yang ada maka yang seharusnya dapat diterapkan terhadap Penggugat yang memenuhi kualifikasi mengundurkan diri adalah ketentuan yang diatur didalam **pasal 51 PP No. 35 tahun 2021**, dimana Penggugat hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah dan tidak berhak untuk menuntut pesangon sebagaimana gugatan Penggugat.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

13. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 26, 27 dan 30, dengan alasan sebagai berikut :

- a. Bahwa bagaimana mungkin Penggugat menuntut haknya, sedangkan Penggugat sendiri terhitung sejak tanggal 22 november 2020 sudah tidak pernah melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan Tergugat kepada Penggugat, sebagaimana dimaksud dalam surat **No. 276/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020 tentang pemberitahuan untuk menjalankan tugas**, sehingga berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 168 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Penggugat dikategorikan mangkir, dan mengundurkan diri, sehingga Penggugat tidak lagi berhak nererima hak-haknya.
- b. Bahwa tanpa harus diinprestasikan lagi, pasal 155 ayat 2 tersebut, dengan jelas menegaskan bahwa hak dan kewajiban dimaksud hanya berlaku jika Penggugat secara sadar dan penuh tanggung jawab masih menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan Tergugat. Kenyataan dalam hal ini, Penggugat tidak saja menolak mutasi yang dilakukan oleh

Halaman 20 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Tergugat tetapi juga sudah tidak menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh Tergugat.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (***niet ontvankelijk verklaard***)

14. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 28 dan 29, karena dalil tersebut tidak ada hubungannya dan tidak dapat diterapkan untuk kasus pemutusan hubungan kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri seperti yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat.

15. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan tidak dapat menerima dalil gugatan Penggugat pada angka 32, 33, 34, 35 dan 36, dengan alasan sebagai berikut :

a. Bahwa upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat selama bekerja dengan Tergugat merupakan suatu kebijakan dari Perusahaan (Tergugat), yang dalam hal ini secara jelas dan nyata sudah juga disepakati oleh Penggugat terbukti dengan telah ditandatanganinya PKB yang berlaku sebagai undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat. Ketentuan perihal upah dimaksud secara jelas dan tegas sudah diatur didalam pasal sebagaimana terdapat dalam ***Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 33 ayat (1) tentang system Pengupahan/Penggajian.***

b. Bahwa jika Penggugat keberatan terhadap hal tersebut, maka sudah seharusnya hal tersebut disampaikan sejak pertama kali Penggugat menerima upah. Hal tersebut juga sekaligus membuktikan bahwa Penggugat selama ini menerima dan tidak keberatan tentang besarnya upah yang diberikan oleh Tergugat tersebut.

Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas maka sudah sepatutnya jika dalil gugatan Penggugat tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (***niet ontvankelijk verklaard***)

16. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil Penggugat sebagaimana dimaksud dalam angka 37, karena gugatan Penggugat tersebut tidak memenuhi kriteria sebagaimana diatur didalam ***Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 tahun 2000***, dengan demikian sudah sewajarnya jika Tergugat mohon pada Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut menyatakan dalil tersebut dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima (***niet ontvankelijk verklaard***).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa Tergugat dengan ini sangat keberatan dan menolak dengan tegas dalil Penggugat sebagaimana dimaksud dalam angka 38, karena dalil tersebut tidak sesuai dengan hukum acara perdata, bahwa tuntutan *dwangsom* tidaklah dapat diberlakukan dalam hal pokok perkara yang juga berisikan tentang pembayaran sejumlah uang sebagaimana dimaksud dalam **yurisprudensi Mahkamah Agung No. 793 K/SIP/1972 tanggal 26 Februari 1973 (vide pasal 606a Rv)**. Sedangkan inti dari gugatan yang diajukan Penggugat tersebut adalah tentang permintaan pembayaran sejumlah uang, maka dengan pertimbangan yurisprudensi diatas, jelas *dwangsom* dalam hal tersebut tidak dapat dimintakan oleh Penggugat kepada Tergugat.

Berdasarkan dalil-dalil yang diajukan oleh Tergugat dalam jawaban diatas, maka Tergugat mohon pada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Yang Mulia yang memeriksa perkara tersebut berkenan untuk memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhan
2. Menghukum Penggugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Mohon Putusan seadil-adilnya

Et Aquo et bono

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan reflik dan Tergugat juga mengajukan duplik masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Kartu ID Card Penggugat dengan Nomor 201202130, Diberitanda P-1;
2. Fotokopi Slip Gaji Pengguga Bulan November 2020, Penggugat, Diberitanda P-2;
3. Fotokopi Surat Jalan Keluar Site Penggugat dari Tergugat tanggal 12 November 2020, diberitanda P-3 ;
4. Fotokopi Surat Jalan Keluar Site Penggugat dari Tergugat tanggal 16 November 2020, diberitanda P-4 ;
5. Fotokopi Surat Keputusan Nomor 269/SK/LPI/XI/2020 tanggal 18 November 2020, diberitanda P-5 ;

Halaman 22 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi Surat Permohonan Penggugat kepada Tergugat tentang pertimbangan terhadap mutasi Penggugat tanggal 23 November 2020, diberitanda P-6 ;
7. Fotokopi Surat Permohonan Penggugat kepada Tergugat tentang pertimbangan/ keberatan terhadap mutasi Penggugat tanggal 26 November 2020, diberitanda P-7 ;
8. Fotokopi Surat No. 28/Kep/HRD/LPI/XII/2020 Perihal Pemberitahuan dari Tergugat kepada Penggugat tanggal 2 Desember 2020, diberitanda P-8 ;
9. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2020-2021, diberitanda P-9 ;
10. Fotokopi Surat Anjuran Mediator Disnakertrans Provinsi Sumsel dengan Nomor 567/612/Nakertrans/2022 tanggal 17 Februari 2022, diberitanda P-10 ;

Menimbang, bahwa selain bukti surat, untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat juga mengajukan saksi-saksi yang telah memberikan kesaksian di muka persidangan dibawah sumpah menurut agama dan kepercayaanya, yaitu:

1. Saksi Masri, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
 - Bahwa saksi menerangkan kenal dengan Penggugat karena teman kerja di PT. Laju Perdana Indah.
 - Bahwa saksi menerangkan mengetahui jika Penggugat di Mutasi dan di berhentikan oleh PT. Laju Perdana Indah.
 - Bahwa pada awalnya Penggugat sedang melakukan tugas keluar Site untuk mencari orang agar mau bekerja sebagai tenaga kerja tebang tebu di perusahaan Tergugat, namun Penggugat mendapatkan Surat Keputusan Mutasi dari perusahaan.
 - Bahwa mutasi tersebut tanpa penjelasan terlebih dahulu kepada Penggugat.
 - Bahwa saksi menerangkan Penggugat di PHK sejak 03 Desember 2020 dan mengajukan gugatan di PHI Pengadilan Negeri Palembang.
 - Bahwa saksi menerangkan Penggugat merupakan pengurus serikat pekerja di perusahaan.
 - Bahwa mutasi tersebut ada kaitannya dengan status Penggugat sebagai pengurus serikat pekerja dimana sebelumnya Penggugat melakukan demo menolak omnibuslaw, setelah melakukan demo Penggugat tidak diperbolehkan masuk kerja karena harus melakukan PCR

Halaman 23 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terlebih dahulu. Kemudian Penggugat dan rekan lainnya melakukan mogok kerja, setelah itu barulah diperbolehkan masuk kerja.

- Bahwa saksi menerangkan sejak dikeluarkannya surat mutasi tanggal 18 November 2020, Saksi dan Penggugat tidak pernah mendatangi tempat mutasi yang ditetapkan Tergugat. karena Penggugat sudah menyampaikan keberatan secara tertulis kepada Tergugat, namun Penggugat tetap hadir di tempat kerja lamanya.

- Bahwa saksi menerangkan saksi dan Penggugat tidak dapat melakukan absensi kerja lagi sejak 20 November 2020 atau sejak berlakunya mutasi.

2. Saksi Helmi, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi bekerja di PT. Laju Perdana Indah sejak 2007 sampai dengan sekarang sebagai mandor.

- Bahwa saksi mengenal Penggugat karna sama-sama bekerja di PT. Laju Perdana Indah.

- Bahwa saksi menerangkan Penggugat merupakan serikat pekerja di perusahaan.

- Bahwa saksi menerangkan Penggugat pernah bercerita kepada saksi jika Penggugat di Mutasi sampai dengan diberhentikan.

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa;

1. Fotokopi Salinan Akta PT. Laju Perdana Indah No. 153 tanggal 1992, diberitanda T-1;
2. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Sirkular Para Pemegang Saham PT. Laju Perdana Indah No. 38, tanggal 13 Juli 2022, diberitanda T-2;
3. Fotokopi Penerimaan Pemberitahuan Perubahan data perseroan PT. LajuPerdana Indah, Nomor : AHU-AH.01.09-0035750, tanggal 22 Juli 2022, diberitanda T-3;
4. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama antara PT. LajuPerdana Indah dengan Pengurus Unit Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebuna Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPPP-SPSI PG Komering) periode 2020-2021, diberitanda T-4;
5. Fotokopi Surat Keputusan No. 269/SK/LPI/XI/2020, tanggal 18 November 2020 an. Darmawan, diberitanda T-5;
6. Fotokopi Surat Pemberitahuan No. 276/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020, tanggal 25 November 2020, an. Darmawan, diberitanda T-6;

Halaman 24 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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

7. Fotokopi Surat Pemberitahuan No. 285/S,Kep/HRD/LPI/XII/2020, tanggal 2 Desember 2020, an. Darmawan, diberitanda T-7;
8. Fotokopi Finger Scan List an. Darmawan, diberitanda T-8;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat juga telah mengajukan saksi-saksi yang telah memberikan kesaksian di muka persidangan, dibawah sumpah menurut agama dan kepercayaanya, yaitu;

1. Saksi Widijo Susantijo yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi bekerja di PT Laju Perdana Indah sejak Mei 2017 sampai dengan sekarang.
- Bahwa saksi saat ini menjabat sebagai personalia general, dengan membawahi bagian-bagian transportasi, fasilitas umum di wilayah tempat Penggugat bekerja.
- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai pekerja di PT. Laju Perdana Indah
- Bahwa saksi mengetahui bahwa Penggugat di mutasi sejak 20 November 2020 dari Divisi I ke Divisi V.
- Bahwa saksi menerangkan alasan Penggugat di mutasi adalah karena kebutuhan operasional kebun, yang dimana keahlian Penggugat dibutuhkan di Divisi V.
- Bahwa saksi mengetahui sejak Penggugat menerima surat mutasi Penggugat tidak melakukan kewajibannya dan tidak pernah hadir ditempat yang ditentukan perusahaan yaitu di Divisi V.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat menerima surat penegasan untuk bekerja kembali, namun Penggugat tidak mengindahkan surat tersebut.
- Bahwa saksi menerangkan sejak dikeluarkannya surat mutasi dan diberlakukannya mutasi kepada Penggugat pada 20 November 2020, secara otomatis absensi/finger print Penggugat langsung pindah ketempat yang dimutasi yaitu Divisi V.
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat menerima surat pemberitahuan dikategorikan mengundurkan diri terhitung 02 Desember 2020.
- Bahwa saksi mengetahui terhitung 02 Desember 2020 Penggugat tidak bekerja lagi, dan baru di tahun 2022 mengajukan gugatan di Pengadilan Negeri Palembang.

Halaman 25 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan tentang pekerjaan Penggugat yang di mutasi ke Divisi V tidak lebih berat atau tidak menyulitkan Penggugat dibandingkan di tempat yang lama yaitu Divisi I

- Bahwa saksi menerangkan dengan di mutasinya Penggugat ke Divisi V tidak mengurangi fasilitas yang didapat di Divisi I.

2. Saksi Binarso Benny Sampurno yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa Bahwa saksi bekerja di PT Laju Perdana Indah sejak Mei 2020 sampai dengan sekarang.

- Bahwa saksi saat ini menjabat sebagai manager Workshop.

- Bahwa saksi mengenal Penggugat sebagai pekerja di PT. Laju Perdana Indah.

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat di mutasi sejak 20 November 2020 dari Divisi I ke Divisi V.

- Bahwa saksi menerangkan sejak dikeluarkannya surat mutasi dan diberlakukannya mutasi kepada Penggugat pada 20 November 2020, secara otomatis absensi/finger print Penggugat langsung pindah ketempat yang dimutasi yaitu workshop molindo.

- Bahwa saksi menerangkan alasan Penggugat di mutasi adalah karena kebutuhan operasional kebun, yang dimana keahlian Penggugat dibutuhkan di Divisi V.

- Bahwa saksi mengetahui sejak Penggugat menerima surat mutasi Penggugat tidak melakukan kewajibannya ditempat yang ditentukan perusahaan.

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat menerima surat pemberitahuan dikategorikan mengundurkan diri terhitung 02 Desember 2020.

- Bahwa saksi menerangkan dengan di mutasinya Penggugat ke Divisi V tidak mengurangi fasilitas yang didapat di Divisi I.

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing;

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

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

Halaman 26 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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)



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Penggugat Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan dikategorikan mengundurkan diri adalah tidak sah dan batal demi hukum serta tidak prosedural. Namun demikian pada prinsipnya Penggugat dapat menerima keputusan PHK dari Tergugat tersebut dengan syarat Tergugat membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, upah selama proses perselisihan ini berlangsung, kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat untuk tahun 2020 dan kekurangan pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk tahun 2020.

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat dikategorikan mengundurkan diri sebagaimana Surat No.285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020 karena sebelum Tergugat mengeluarkan keputusan tersebut, Tergugat sudah terlebih dahulu memberikan surat Pemberitahuan No. 276/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020, yang meminta kepada Penggugat untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan sebagaimana surat mutasi No. 269/SK/LPI/XI/2020. Namun, Penggugat justru secara tegas menolak mutasi dan tidak bersedia menjalankan mutasi atau tidak mau melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh Tergugat. Atas dasar tersebut Tergugat menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Menimbang, bahwa karena dalil Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 Rbg para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalilnya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan khususnya pada bagian Rumusan Kamar Perdata angka 2 Perdata Khusus huruf b, selengkapnya menyatakan :

Poin 3.a "Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

Halaman 27 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Poin 3.b “Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial, kemudian terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa oleh karena perkara *a quo* diajukan dan diperiksa setelah terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka dalam memberikan pertimbangan perkara *a quo*, Majelis Hakim akan mendasarkan pertimbangannya kepada ketentuan hukum tersebut.

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hubungan hukum masing-masing pihak :

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan menelaah jawaban Tergugat, oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat, maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa antara Penggugat dengan Tergugat memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja, dengan status hubungan kerja Penggugat pada Tergugat sebagai karyawan tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak tanggal 01 April 2012 dan jabatan Penggugat adalah sebagai *Plantation Foreman*.

Menimbang, bahwa adapun hal yang dibantah oleh Tergugat adalah berkaitan dengan upah yang dalilkan Penggugat, dimana menurut Penggugat upah yang diterima Penggugat tersebut tidak berdasarkan Ketentuan Upah Minimum Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2020, sehingga meskipun Upah terakhir yang diterima Penggugat saat berkerja pada Tergugat sebesar Rp.3.053.000,- (Tiga juta lima puluh tiga ribu rupiah), akan tetapi sebagai dasar perhitungan Upah untuk Uang Pengakhiran Hubungan Kerja Penggugat secara berdasarkan Hukum adalah sesuai dengan Ketentuan Upah Minimum Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Tahun 2020 yakni sebesar Rp.3.114.928,- (Tiga juta seratus empat belas ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah), sedangkan dilain pihak menurut Tergugat upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat selama ini sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku antara Penggugat dan Tergugat, yang dalam hal ini Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yg berlaku sejak Januari 2020 sampai dengan Desember 2021.

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat dan Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Halaman 28 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 berupa Slip Upah Penggugat Bulan November 2022 diperoleh fakta hukum bahwa Upah Penggugat pada Bulan November 2020 adalah sebesar Rp. 3.053.000,00.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 88E Ayat "(2) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, selengkapnya menyatakan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum".

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 88C Ayat (2) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, selengkapnya menyatakan "Gubernur dapat menetapkan upah kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 692/KPTS/Disnakertrans/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten Oku Timur Tahun 2020 pada pokoknya menentukan bahwa Upah Minimum Kabupaten Oku Timur Tahun 2020 adalah sebesar Rp.3.114.928,- (Tiga juta seratus empat belas ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah).

Menimbang, bahwa untuk memenuhi ketentuan hukum tersebut diatas, Majelis berpendapat bahwa apabila timbul hak Penggugat yang berupa kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo*, maka upah yang akan dijadikan dasar dalam perhitungan kompensasi Penggugat tersebut adalah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Oku Timur Tahun 2020 yakni sebesar Rp.3.114.928,00.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pokok perselisihan dalam perkara *a quo* sebagai berikut.

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan pada saat tanggal 18 November 2020, saat Penggugat sedang melakukan tugas keluar Site untuk mencari orang agar mau bekerja sebagai tenaga kerja tebang tebu di perusahaan Tergugat, secara tiba-tiba Penggugat mendapatkan Surat Keputusan dari General Manager perusahaan Tergugat dengan Nomor: 269/ SK/LPI/XI/2020 tentang mutasi karyawan dari Divisi I (satu) ke Divisi V (lima) terhitung tanggal 20 November 2020, Surat Keputusan Mutasi tersebut dilakukan secara sepihak, mendadak dan mendesak serta terlihat sangat dipaksakan tanpa penjelasan terlebih dahulu kepada Penggugat. dikarenakan sulitnya Penggugat untuk menemui pihak Tergugat, maka Penggugat mengirimkan Surat secara tertulis di tanggal 23 November 2020 yang isinya menjelaskan bahwa Penggugat memohon untuk dipertimbangkan kembali terhadap Mutasi kerja tersebut, dikarenakan Penggugat merasa keberatan untuk di

Halaman 29 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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

pindah-tugas (mutasi) dari Divisi I (satu) ke Divisi V (lima) dengan alasan belum adanya sosialisasi terlebih dahulu dalam pemindahan tugas (mutasi) tersebut. Kemudian ditanggal 25 November 2020 pihak Tergugat mengeluarkan surat dengan No: 275/S.Kep/ HRD/LPI/XI/2020 perihal Pemberitahuan, hal mana dalam surat tersebut menjelaskan penegasan kembali kepada Penggugat untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh manajemen. Atas Surat tersebut Penggugat kembali memberikan Surat Tanggapan Secara Tertulis ditanggal 26 November 2020 yang intinya Penggugat merasa keberatan untuk dilakukan mutasi secara mendadak, dikarenakan Mutasi tersebut dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan (Mutasi secara sepihak), Lalu ditanggal 02 Desember 2020, Penggugat mendapatkan Surat Pemberitahuan secara tertulis dari pihak Tergugat sesuai dengan surat No.285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020, dalam surat tersebut menjelaskan bahwa Penggugat telah dikategorikan mengundurkan diri sesuai ketentuan perundang-undangan. Maka Hubungan Kerja antara Penggugat dengan perusahaan Tergugat telah dinyatakan berakhir (PHK). Tindakan pihak Tergugat yang telah memutus hubungan kerja Penggugat dengan alasan dikategorikan mengundurkan diri tersebut, adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan sewenang-wenang dikarenakan Penggugat merasa telah memberikan surat tanggapan terhadap mutasi kerja tersebut secara tertulis akan tetapi pihak Tergugat tetap pada pendiriannya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa mutasi merupakan suatu hal yang biasa terjadi di perusahaan Tergugat, tidak saja terhadap diri Penggugat tetapi juga dilakukan terhadap semua karyawan yang terikat dengan PKB. Semua dilakukan oleh Tergugat dalam rangka menjalankan haknya dengan tujuan untuk dapat memenuhi keperluan-keperluan untuk menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Hal tersebut juga dilakukan dengan berdasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain itu tidak ada ukuran waktu yang diatur sehingga dapat dikatakan mutasi tersebut dilakukan secara tiba-tiba dan juga tidak ada aturan yang mengatur bahwa setiap mutasi harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari Penggugat, karena merupakan hak dari Tergugat. Dalam hal adanya keberatan, maka sesuai dengan PKB yang berlaku, Penggugat dapat mengajukan keberatan tersebut kepada Tergugat, namun keberatan tersebut tidak dapat dijadikan alasan bagi Penggugat untuk mangkir atau tidak melaksanakan

Halaman 30 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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

pekerjaan, karena segala sesuatunya akan dipertimbangkan dan tetap diputuskan sesuai dengan keputusan perusahaan. Dalam hal perusahaan menolak keberatan dan menganggap Penggugat tetap dibutuhkan untuk dapat dimutasi sebagaimana dimaksud dalam surat tanggapan Tergugat No. 275/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020, maka sudah seharusnya Penggugat dengan penuh tanggung jawab menjalankan semua pekerjaan baru yang diminta oleh Tergugat dan tidak dibenarkan untuk tidak menjalankan mutasi tersebut. Jika pada akhirnya Tergugat mengeluarkan surat pemberitahuan yang menyimpulkan Penggugat dikategorikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam surat No.285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020, hal itu karena sebelumnya Tergugat sudah terlebih dahulu memberikan surat Pemberitahuan No. 276/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020, yang meminta kepada Penggugat untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan surat mutasi.

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat dan dalil Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-5 yang identik dengan Bukti T-5 berupa Surat Keputusan Tergugat Nomor 269/SK/LPI/XI/2020 tanggal 18 November 2020 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat telah dimutasikan oleh Tergugat dari Divisi I Departemen Plantation Site Komering ke Divisi V Departemen Palntation Site Komering dengan jabatan serta eselon/ Grade yang sama.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 berupa Surat Penggugat kepada Tergugat tentang Permohonan pertimbangan/ keberatan terhadap keputusan mutasi tertanggal 23 November 2020 diperoleh fakta hukum bahwa atas keputusan mutasi dari Tergugat, Penggugat menyatakan tidak dapat menjalankan perintah mutasi tersebut dikarenakan belum adanya sosialisasi dalam pemindahan tugas tersebut.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-6 berupa Surat Pemberitahuan dari Tergugat kepada Penggugat dengan No. 276/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020 tertanggal 25 November 2020 diperoleh fakta hukum bahwa Tergugat telah memerintahkan kembali kepada Penggugat untuk menjalankan perintah mutasi sebagaimana dalam surat No. 269/SK/LPI/XI/2020 tanggal 18 November 2020, apabila tidak menjalankan tugas tersebut, maka Penggugat akan diberikan sanksi oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-7 berupa Surat Penggugat kepada Tergugat tentang Permohonan pertimbangan/ keberatan terhadap mutasi

Halaman 31 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tertanggal 26 November 2020 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat memberikan tanggapan atas surat Tergugat tersebut dengan menyatakan Penggugat menolak mutasi karena alasan prosedur mutasi tersebut tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 yang identik dengan Bukti T-4 berupa Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Laju Perdana Indah dengan Pengurus Unit Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPPP-SPSI PG Komerling) periode 2020-2021 khususnya dalam ketentuan Pasal 11 Ayat (1) Angka 1.3 tentang Hak dan Kewajiban Perusahaan, pada pokoknya menyebutkan bahwa salah satu hak perusahaan adalah melakukan rotasi kerja dan/atau relokasi kerja bagi seluruh pekerja di unit kerja manapun yang terdapat di perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan”.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 17 Ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat tentang Relokasi Kerja, selengkapnya menyatakan “Perusahaan mempunyai hak untuk memindahkan pekerja dari satu unit kerja ke unit kerja yang lain guna memenuhi keperluan-keperluan perusahaan”.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan hukum tersebut, maka Tergugat memiliki hak secara sepihak untuk melakukan mutasi atau relokasi kerja terhadap pekerjanya termasuk dalam hal ini Penggugat. Oleh karenanya keputusan mutasi dari Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana dalam surat Tergugat Nomor 269/SK/LPI/XI/2020 tanggal 18 November 2020 haruslah dinyatakan sah menurut hukum.

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 17 tentang Relokasi Kerja Ayat (1) angka 1.7 Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat, selengkapnya menyatakan “Pekerja yang direlokasi dapat mengajukan keberatan secara tertulis, disertai dengan alasan-alasannya dan perusahaan akan mempertimbangkan keberatan tersebut, namun demikian keputusan tetap ada di perusahaan”.

Menimbang, bahwa dari ketentuan hukum tersebut pada prinsipnya Penggugat dapat mengajukan keberatan atas keputusan mutasi atau relokasi yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan alasan-alasan tertentu termasuk alasan sebagaimana yang disampaikan Penggugat, namun demikian keputusan atas keberatan Penggugat tersebut tetap menjadi hak Tergugat untuk menolak atau mengabulkannya.

Halaman 32 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat tidak menyetujui permohonan/ atau keberatan dari Penggugat atas keputusan mutasi dari Tergugat tersebut, maka konsekuensi hukumnya Penggugat harus tetap melaksanakan perintah mutasi kerja dari Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-8 berupa *Finger Scan List* Penggugat diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat tidak pernah hadir di tempat mutasi kerjanya.

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan bukti tersebut dari keterangan saksi Penggugat yang bernama Masri pada pokoknya juga menerangkan bahwa sejak dikeluarkannya surat mutasi dari Tergugat, Penggugat tidak pernah datang ke tempat mutasi tersebut, karena Penggugat sudah menyampaikan keberatan secara tertulis kepada Tergugat, namun Penggugat tetap hadir di tempat kerja lamanya.

Menimbang, bahwa oleh karena telah terbukti bahwa Penggugat tidak pernah hadir ditempat kerjanya sesuai perintah mutasi kerja dari Tergugat karena Penggugat menolak perintah mutasi kerja dari Tergugat, maka penolakan terhadap perintah mutasi kerja dari Tergugat tersebut haruslah dinyatakan sebagai bentuk pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat, yang mana seharusnya atas pelanggaran yang dilakukan Penggugat sejak adanya perintah mutasi kerja dari Tergugat diberikan sanksi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-8 yang identik dengan Bukti T-7 berupa Surat Pemberitahuan dari Tergugat kepada Penggugat No. 285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020 tertanggal 2 Desember 2020 diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan dikategorikan mengundurkan diri karena tidak menjalankan tugas sebagaimana dalam surat No. 269/SK/LPI/XI/2020 tanggal 18 November 2020 dan surat No. 276/S.Kep/HRD/LPI/XI/2020 tertanggal 25 November 2020.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum-fakta hukum sebagaimana tersebut diatas, maka pemutusan hubungan kerja Penggugat tidaklah dapat dikategorikan karena alasan Penggugat mengundurkan diri sebagaimana disebutkan dalam Surat Pemberitahuan dari Tergugat No. 285/S.Kep/HRD/LPI/XII/2020 tanggal 2 Desember 2020.

Menimbang, bahwa meskipun demikian, memperhatikan tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (Empat) yang pada pokoknya

Halaman 33 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat hanya memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat terhitung sejak adanya keputusan PHK dari Tergugat dengan alasan karena adanya pelanggaran ketentuan hukum yang berlaku di perusahaan Tergugat yakni menolak perintah mutasi kerja dari Tergugat.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka tuntutan Peggugat pada petitum gugatan angka 2 (Dua) dan angka 3 (Tiga) haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Peggugat adalah karena adanya pelanggaran ketentuan hukum yang berlaku di perusahaan Tergugat yang dilakukan Peggugat, maka cukup beralasan hukum pula apabila atas pemutusan hubungan kerja tersebut, Tergugat dihukum membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Peggugat sesuai ketentuan pasal 52 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, berupa Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Dengan perhitungan sebagai berikut :

Masa kerja : 01 April 2012 s/d 02 Desember 2020 (8 Tahun 8 Bulan).

- Uang Pesangon:

9 X (0,5 X Rp.3.144.928,00) = Rp.14.152.176,00

- Uang Penghargaan Masa Kerja:

3 X (Rp.3.144.928,00) = Rp. 9.434.784,00 +
= Rp.23.586.960,00

- Uang Penggantian Hak: = Rp. 0,00+

Total = Rp. 23.586.960,00

(Dua puluh tiga juta lima ratus delapan puluh enam Sembilan ratus enam puluh ribu rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka tuntutan Peggugat pada petitum gugatan angka 5 (Lima) haruslah dinyatakan dikabulkan sebagian.

Menimbang, bahwa selanjutnya oleh karena sebagaimana telah dipertimbangkan sebelumnya, bahwa hubungan kerja antara Peggugat dengan

Halaman 34 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat telah dinyatakan putus dan berakhir terhitung sejak adanya keputusan PHK dari Tergugat, oleh karenanya harus dinyatakan berakhir pula hak dan kewajiban antara Penggugat dengan Tergugat, maka tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 6 (Enam) yang memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat upah selama proses perselisihan ini berlangsung terhitung sejak bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Mei 2021 (6 bulan upah) haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena dalam persidangan Majelis Hakim tidak menemukan adanya bukti-bukti berkaitan dengan nominal upah yang diterima oleh Penggugat pada tahun 2020 baik berupa slip gaji atau bukti penerimaan upah Penggugat lainnya, selain dari Slip gaji Penggugat bulan November 2020, termasuk nominal Tunjangan Hari Raya yang telah diterima oleh Penggugat di tahun 2020, sehingga Majelis berpendapat tidak cukup alasan untuk memperhitungkan lebih lanjut berkaitan dengan kekurangan upah dan Tunjangan Hari Raya Penggugat tahun 2020, selain dari kekurangan upah Penggugat pada bulan November 2020.

Menimbang, bahwa bahwa upah yang diterima Penggugat pada bulan November 2020 adalah sebesar Rp. 3.053.000,00, sementara upah minimum Kabupaten OKU Timur Tahun 2020 adalah sebesar Rp. 3.144.928,00, oleh karenanya terdapat kekurangan pembayaran upah Penggugat pada bulan November 2020 sebesar Rp.91.928,00.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 6 (Enam) dapat dikabulkan sebagian dan petitum gugatan angka 7 (Tujuh), haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan tuntutan Penggugat pada petitum gugatan Penggugat angka 8 (Delapan), yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh Tergugat, karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 191 RBG Jo SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 259 Rbg Jo 606a Rv pada pokoknya menyatakan "sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain dari pada pembayaran sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali ter hukum tidak memenuhi hukuman

Halaman 35 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa". Oleh karena putusan dalam perkara *a quo* adalah berupa pembayaran sejumlah uang, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan Penggugat pada petitum gugatan Penggugat angka 9 (Sembilan) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*Dwangsoom*) sebesar Rp.500.000,- per/hari setiap keterlambatan Tergugat untuk melaksanakan putusan dalam perkara ini, terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap, haruslah ditolak;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka merujuk ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara dengan jumlah biaya perkara yang akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Peraturan Perundangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan Penggugat melakukan pelanggaran ketentuan hukum yang berlaku di perusahaan Tergugat.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan total seluruhnya sebesar Rp. 23.586.960,00 (Dua puluh tiga juta lima ratus delapan puluh enam ribu Sembilan ratus enam puluh rupiah).
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan Upah yang seharusnya diterima Penggugat untuk bulan November 2020 sebesar Rp.91.928,00

Halaman 36 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Sembilan puluh satu ribu Sembilan ratus dua puluh delapan rupiah).

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara yang hingga putusan ini diucapkan ditaksir sejumlah Rp 220.000,00 (dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Selasa, tanggal 13 Desember 2022 oleh Kami Dr. Fahmiron, S.H., M.Hum., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Selasa, tanggal 20 Desember 2022 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dihadiri oleh Suhandha, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Agus Triawan, S.H., M.H.

Dr.Fahmiron ,S.H., M.Hum.

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Suhandha, S.H.

Perincian biaya:

1. Materai : Rp 10.000,00;

Halaman 37 dari 38 Putusan Nomor 121/Pdt.sus-PHI/2022/PN.Plg

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

2. Panggilan : Rp 210.000,00;
Jumlah : Rp. 220.000,00 ; (dua ratus dua puluh ribu rupiah)