



PUTUSAN

Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bengkulu

Kelas IA yang memeriksa dan mengadili perkara perdata perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

HERMAN FORWADI, STP

Umur : 33 Tahun; Pekerjaan : Mantan Karyawan PT. Bank Mega, Tbk; Alamat : Jalan Wr Supratman, Perum Alkautsar 2 Blog G Nomor 1 Rt 24/Rw 9 Kelurahan Bentiring Permai, Kecamatan Muara Bangkahulu, Kota Bengkulu, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT** ;

MELAWAN

PT. BANK MEGA, TBK CABANG BENGKULU

Alamat : Jalan Jendral Sudirman NO 237, Kelurahan Pasar Melintang, Kecamatan Teluk Segara, Kota Bengkulu, yang dalam perkara ini diwakili oleh **JOHN ERIC PONTOH, SH; TUTI ANDAYANI SEBAYANG, SH; TUNGGUL TAMBUNAN, SH; YOGA WISNU UOEDAPRADJA, SH; FERRY EDWARD M. GULTOM, SH; ERZA BESARI PUTRA, SH; MUHAMMAD RORY GIRINDRA, SH; EKA FAJAR RUKMANA, SH;** Karyawan PT. BANK MEGA Tbk, berkantor pusat di Menara Bank Mega Lantai 15, Jalan Kapten Tendean Kav.12-14A, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa No.SK.010/DIRBM-LI/19, tertanggal 23 Juli 2019, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/PHI/Tipkor Bengkulu Kelas IA dibawah Register Nomor : 319/SK/VIII/2019/PN Bgl tanggal 6 Agustus 2019, yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERSEBUT ;

Telah membaca surat-surat yang berkaitan dengan pemeriksaan perkara ini ;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

Telah memperhatikan bukti surat Penggugat maupun Tergugat ;

Telah mendengar keterangan saksi-saksi Penggugat dan Tergugat ;

Telah membaca kesimpulan masing-masing pihak ;

Halaman 1 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



TENTANG DUDUK PERKARA ;

Menimbang, bahwa penggugat dalam gugatannya tertanggal 14 Januari 2019 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Bengkulu dengan Register Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl tanggal 16 Juli 2019 telah menyampaikan **gugatan** terhadap tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa penggugat adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk cabang Bengkulu efektif sejak Bulan November 2013 sampai dengan 2018 sebagai Karyawan Tetap dan menjabat sebagai collection dan Remedial
2. Bahwa jabatan terakhir yang dijabat penggugat adalah collection dan Remedial staff PT. Bank mega, Tbk cabang Bengkulu sejak 1 November 2013 dengan gaji terakhir sebesar Rp 3.144.000,- (tiga juta seratus empat puluh empat ribu rupiah)
3. Bahwa penggugat sejak September 2017 sampai dengan bulan Maret 2018 tidak pernah diberi pekerjaan oleh pimpinan divisi collection dan Remedial PT. Bank Mega Cabang Bngkulu dengan alasan tidak jelas.
4. Bahwa penggugat pada tanggal 10 April 2018 menerima pemberitahuan mutasi ke PT. Bank Mega, Tbk cabang Lubuk Linggau yang di sampaikan oleh pimpinan Divisi Collection dan Remedian cabang Bengkulu melalui saluran Telpon.
5. Bahwa penggugat pada tanggal 11 april 2018 tidak bisa melakukan absensi di PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu di karenakan absensinya di cabut sepihak oleh pihak cabang Bengkulu
6. Bahwa Pada tanggal 16 april 2018 penggugat mengirim email ke manajemen Bank mega pusat untuk menyampaikan keluhan perihal absensi yang dicabut dan proses mutasi yang tidak benar tetapi tidak di tanggapi dan ini suatu bentuk arogansi dan pihak Tergugat.
7. Bahwa penggugat masih hadir di PT, Bank Mega Tbk cabang Bengkulu sampai dengan Tanggal 23 April 2018 menunggu kejelasan mengenai mutasi yang dilakukan management PT. Bank Mega, Tbk
8. Bawa penggugat belum pernah melakukan absensi dan melakukan pekerjaan di PT. Bank mega, Tbk Capem Lubuk linggau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa penggugat pada tanggal 24 april 2018 menerima surat keputusan no: 1045/HCRO/2018 tentang status pemberhentian saya dan surat tersebut berlaku efektif pada tanggal, 23 april 2018.
10. Selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan (SP) dari pihak Tergugat
11. Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh Tergugat, telah melanggar Undang-undang RI Nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3).
12. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat terhadap penggugat tidak memenuhi ketentuan Undang-undang RI Nomor: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1); " dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"
13. Bahwa akibat pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat, tergugat diwajibkan membayar:
 - Gaji penggugat terhitung dari bulan Mei 2018 sampai dengan Juli 2019
 - Uang THR (tunjangan Hari Raya) 2018 dan 2019
 - gaji ke 13 di tahun 2018
 - Uang pesangon (2) kali pesangon (masa kerja 5 tahun) sebanyak 5 bulan upah
 - Uang penghargaan masa kerja (2) kali masa kerja (masa kerja 5 tahun) sebanyak 2 bulan upah
 - Uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) undang-undang no. 13 tahun 2003
 - Uang bpjs kesehatan dari bulan mei 2018 sampai dengan Juli 2019 sebesar 5% dari total gaji di terima
 - Uang bpjs ketenagakerjaan dari bulan mei 2018 sampai dengan Juli 2019 sebesar 5,7% dari total gaji di terima
14. Bahwa gaji yang harus dibayarkan oleh tergugat terhitung dari bulan mei 2018 sampai dengan januari 2019 selama sembilan (15) bulan gaji pokok+tunjangan transportasi+tunjangan makan Rp 2.584.000+ Rp

Halaman 3 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

$280.000 + \text{Rp } 280.000 = \text{Rp } 3.144.000,-$ (tiga juta seratus empat puluh empat ribu rupiah) total gaji yang harus dibayar pihak tergugat sebesar $15 \times \text{Rp } 3.144.000,- = \text{Rp } 47.160.000,-$ (empat puluh tujuh juta seratus enam puluh ribu rupiah)

15. Uang THR (tunjangan Hari Raya) 2018 dan 2019 masing-masing sebesar $\text{Rp } 3.144.000,- \times 2 = \text{Rp } 6.288.000,-$ (enam juta dua ratus delapan puluh delapan ribu rupiah)
16. Gaji ke 13 tahun 2018 sebesar $\text{Rp } 3.144.000,-$ (tiga juta seratus empat puluh empat juta rupiah)
17. Uang pesangon sebesar $12 \times \text{Rp } 3.144.000 = \text{Rp } 37.728.000,-$ (tiga puluh tujuh juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu rupiah)
18. Uang penghargaan masa kerja $4 \times \text{Rp } 3.144.000 = \text{Rp } 12.576.000,-$ (dua belas juta lima ratus limaratus tujuh puluh enam ribu rupiah)
19. Uang pergantian hak $15\% \times \text{Rp } 84.888.000,- = \text{Rp } 7.545.600,-$ (tujuh juta lima ratus empat puluh lima ribu rupiah enam ratus rupiah)
20. Uang Bpjs Kesehatan dari Bulan Mei 2018 s.d. juli 2019 sebesar 5% dari gaji setiab bulannya $15 \times \text{Rp } 3.144.000 \times 5\% = \text{Rp } 2.358.000,-$ (dua juta tiga ratus lima puluh delapan ribu rupiah)
21. Uang Bpjs Ketenaga kerjaan dari Bulan Mei 2018 s.d. juli 2019 sebesar $5,7\%$ dari gaji setiab bulannya $15 \times \text{Rp } 3.144.000 \times 5\% = \text{Rp } 2.688.120,-$ (dua juta enam ratus delapan puluh delapanribu seratus dua puluh ribu rupiah)
22. Bahwa penggugat telah mengajukan permohonan untuk diadakan mediasi dengan tergugat kepada Dinas tenaga kerja Kota Bengkulu dan telah dilakukan mediasi masing-masing pada tanggal 15 mei 2019, tanggal 22 mei 2019 dan tanggal 27 mei 2019, dengan hasil mediasi gagal karena tergugat sama sekali tidak beretikad baik untuk menyelesaikan perselisihan ini secara damai.
23. Bahwa mediator Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Bengkulu telah menerbitkan surat anjuran dengan nomor surat : 560/207/567/D.NAKER/2019 prihal anjuran Tanggal 21 Juni 2019, dengan bunyi anjuran sebagai berikut:

Halaman 4 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

- Untuk memperkerjakan kembali pekerja di PT. Bank Mega cabang Bengkulu
- Membayar upah pekerja terhitung sejak bulan Mei 2018.
- Atau jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka perusahaan membayar pesangon sesuai dengan ketentuan.
- Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran tertulis ini.

24. Bahwa agar tergugat mentaati putusan dalam perkara ini, penggugat mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang Paksa sebesar Rp 1.000.000 setiap hari lalai melaksanakan Putusan perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas, penggugat mohon agar majelis hakim pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bengkulu yang memeriksa dan Mengadili perkara ini untuk memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat melanggar Undang-undang RI Nomor: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada penggugat:
 - Gaji Penggugat selama 15 (lima belas) bulan sejumlah Rp 47.160.000,- (empat puluh tujuh juta seratus enam puluh ribu rupiah)
 - kemudian uang THR 2018 dan 2019 sebesar Rp 3.144.000,- x 2 = Rp 6.288.000,- (enam juta dua ratus delapan puluh delapan ribu rupiah)
 - Uang pesangon 2 x (masa kerja 5 tahun) sebanyak 12 (dua belas) bulan gaji sejumlah 12 x Rp 3.144.000 = Rp 37.728.000,- (tiga puluh tujuh juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu rupiah)
 - Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp 3.144.000 = Rp 12.576.000,- (dua belas juta lima ratus limaratus tujuh puluh enam ribu rupiah)
 - Uang penggantian hak 15% x Rp50.304.000,- = Rp 7.545.600,- (tujuh juta lima ratus empat puluh lima ribu rupiah enam ratus rupiah)

Halaman 5 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Bpjs Kesehatan dari Bulan Mei 2018 s.d. juli 2019 sebesar 5% dari gaji setiap bulannya $15 \times \text{Rp } 3.144.000 \times 5\% = \text{Rp } 2.358.000,-$ (dua juta tiga ratus lima puluh delapan ribu rupiah)
- Uang Bpjs Ketenaga kerjaan dari Bulan Mei 2018 s.d. juli 2019 sebesar 5,7% dari gaji setiap bulannya $15 \times \text{Rp } 3.144.000 \times 5\% = \text{Rp } 2.688.120,-$ (dua juta enam ratus delapan puluh delapan ribu seratus dua puluh ribu rupiah)

Jumlah keseluruhan yang harus dibayarkan tergugat kepada penggugat sejumlah

RP103.780.298,- (seratus tiga juta tujuh ratus delapan puluh ribu dua ratus sembilan puluh delapan rupiah)

Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp 1.000.000 setiap hari lalai melaksanakan putusan perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap.

Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini

ATAU.....

APABILAH Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa berdasarkan penetapan hari sidang yang telah ditetapkan oleh Ketua Majelis Hakim, Penggugat hadir sendiri, adapun Tergugat hadir Kuasanya yakni **EKA FAJAR RUKMANA S.H;**

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian kepada kedua belah pihak akan tetapi tidak tercapai kesepakatan sehingga dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya dalam artian tidak ada perubahan:

Menimbang, bahwa terhadap gugatan penggugat tersebut Tergugat telah menyampaikan **Jawabannya** tertanggal 07 Agustus 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut :



A. DALAM EKSEPSI

I. TENTANG KEWENANGAN MENGADILI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KELAS I.A BENGKULU (KOMPETENSI RELATIF)

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bengkulu **tidak** berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dengan alasan bahwa berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega, Tbk. No.SK.No.Kep.597/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2018 tentang Mutasi atas nama Penggugat dari PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu ke PT. Bank Mega, Tbk, Capem Lubuk Linggau berlaku efektif sejak 6 April 2018. Sehingga berdasarkan Surat Keputusan tersebut, maka penggugat adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk dengan penempatan Capem Lubuk Linggau, yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso No. 40, Kelurahan Taba Koji, Kecamatan Lubuk Linggau Timur I, Kabupaten/Kota Lubuk Linggau, Propinsi Sumatera Selatan;

Bahwa menurut **Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** menyebutkan "*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*". Bahwa dengan demikian gugatan haruslah diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai wilayah hukum dimana penggugat di tugaskan. Penggugat *casu quotidid lagi* berdomisili di Bengkulu;

Bahwa Penggugat *in casu* telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bengkulu yang *nota bene* **bukan** merupakan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial tempat dimana Penggugat bekerja;

Bahwa alasan yuridis yang dapat mengecualikan domisili hukum para pihak dengan menunjuk Pengadilan Bengkulu juga **tidak** ditemui, baik dalam Perjanjian Kerja ataupun dokumen lainnya. Sehingga sesuai dengan ketentuan hukum perdata formil, maka yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang wilayah hukumnya meliputi tempat penggugat bekerja, sehinggaberdasarkan argumentasi yuridis yang telah



Tergugatkemukakan di atas, maka telah cukup dasar bagi Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat agar berkenan menyatakan **Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bengkulu tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *in casu***;-----

II. GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT BERSIFAT KABUR (OBSCUR LIBEL) DAN MENGANDUNG UNSUR KETIDAKJELASAN (ONDUIDELIJK) KARENA SALAH MENGARTIKAN ATAU SALAH MENAFSIRKAN SURAT KEPUTUSAN PEMBERHENTIAN HUBUNGAN KERJA.

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* nyata-nyata kabur (*obscuur libel*) dan mengandung unsur ketidakjelasan (*onduidelijk*) dimana dalam Posita Gugatannya, Penggugat salah menafsirkan Surat penetapan Status hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat.

Bahwa dengan jelas dan tegas Tergugat menerbitkan Surat Penetapan Status Penggugat sebagai karyawan Tergugat. Surat Penetapan ini merupakan konsekuensi dari ketidakhadiran penggugat dari tanggal 09 April 2018 sampai dengan 20 April 2018 untuk bekerja di tempat Tergugat sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku. Selama Penggugat tidak hadir bekerja juga telah dilakukan dua (2) kali pemanggilan secara sah, yakni melalui Surat Panggilan Pertama No. 567/RMDN-HC/18 tertanggal 17 April 2018 dan Surat Panggilan Kedua dan terakhir No. 574/RMDN-HC/18 tertanggal 19 April 2018. Namun atas Surat Panggilan tersebut tidak diindahkan oleh penggugat. Sehingga sesuai ketentuan Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya dengan didiskualifikasi mengundurkan diri.

2. Bahwa selain hal yang Tergugat jelaskan sebelumnya, setelah Tergugatbaca dengan teliti dan cermat dalil-dalil naskah gugatan Penggugat *a quo*, ternyata gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan yang kabur (*obscuur libel*)dan tidak berlandaskan



hukum, hal ini jelas dan terlihat dan terbaca dalam dalil gugatannya
halaman 3 poin 17 secara tegas menyatakan sebagai berikut:

Poin 17 :

Bahwa benar PHK yang dilakukan manajemen PT. Bank Mega terhadap Sdr. Herman Forwadi dengan alasan mangkir di PT. Bank Mega cabang lubuk linggau sejak tanggal 09 April 2018 sampai dengan 17 April 2018...;

Bahwa dalil penggugat tersebut adalah sangat menyesatkan, karena pada tanggal 09 April 2018 ataupun pada tanggal-tanggal sebelumnya, Tergugat tidak pernah mengeluarkan Surat Pemberhentian Hubungan kerja atas nama Penggugat sebagaimana didalilkan. Pada tanggal tersebut justru Tergugat memberikan kesempatan kepada penggugat dengan memberikan tugas baru pada wilayah kerja yang baru dan hal ini tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega. Tbk No.Kep.597/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2018 tentang Mutasi atas nama Penggugat dari Cabang Bengkulu ke Capem Lubuk Linggau. Hal ini dimaksudkan oleh Tergugat untuk memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mengembangkan diri di wilayah baru ;

3. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas/tidak terang atau isinya kabur (**onduidelijk**) serta Posita atau **fundamentum petendi** tidak menjelaskan dasar hukum (**rechts ground**) dan dasar fakta (**feitelijk ground**) yang diatur dalam surat penawaran dimaksud sehingga dalam hal ini dalil gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil;
4. Bahwa dari uraian diatas maka menjadi terbukti dan tidak dapat dibantah lagi Gugatan Penggugat telah nyata-nyata kabur, tidak tepat, tidak berdasarkan hukum sehingga sudah seharusnya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo untuk menolak Gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena sesuai dengan ketentuan **Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 239 K/Sip/1968 yang kaidah hukumnya menyebutkan bahwa : suatu gugatan yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);**

B. DALAM POKOK PERKARA

Halaman 9 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat mohon kepada Majelis Hakim, agar hal-hal yang telah Tergugat kemukakan pada bagian Eksepsi diatas secara *mutatis muntandis* merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Pokok Perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil Penggugat dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini;
3. Bahwa Penggugat merupakan karyawan Bank Mega sesuai dengan Surat Keputusan Direksi No.72/DIRBM-RMDN/15 tentang Pengangkatan Pegawai Tetap Sdr. Herman Forwadi.
4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas-tegas dalil Penggugat halaman 3 Point 17 yang menyatakan *Bahwa benar PHK yang dilakukan managemen PT. Bank Mega terhadap Sdr. Herman Forwadi dengan alasan mangkir di PT. Bank Mega Cabang Lubuk Linggau sejak tanggal 09 April 2018 sampai dengan 17 April 2018*

Bahwa dalil penggugat tersebut adalah sangat menyesatkan, karena pada tanggal 09 April 2018 ataupun pada tanggal-tanggal sebelumnya, Tergugat tidak pernah mengeluarkan Surat Pemberhentian Hubungan kerja atas nama Penggugat sebagaimana didalilkan. Pada tanggal tersebut justru Tergugat memberikan kesempatan kepada penggugat dengan memberikan tugas baru pada wilayah kerja yang baru dan hal ini tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega. Tbk No.Kep.597/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2018 tentang Mutasi atas nama Penggugat dari Cabang Bengkulu ke Capem Lubuk Linggau. Hal ini dimaksudkan oleh Tergugat untuk memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mengembangkan diri di wilayah baru.

5. Bahwa selain memberikan kesempatan untuk berkarir dan mengeksplorasi diri di wilayah baru, penugasan Penggugat oleh tergugat di wilayah/cabang lain **telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT.Bank Mega, Tbk, pasal 5 tentang penempatan dan pengalihan tugas khususnya ayat 1 dan 2 yang menyebutkan sebagai berikut :**

Pasal 5 ayat 1 :

*Untuk mendayagunakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan operasional perusahaan, **perusahaan berwenang untuk***

Halaman 10 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



mengangkat, menempatkan atau mengalih tugaskan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain dan atau dari satu tempat ketempat lainnya dilingkungan perusahaan PT. Bank Mega, Tbk;

Pasal ayat 2 :

Pegawai yang telah dialih tugaskan ke tempat yang baru, wajib mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku ditempat yang baru tersebut tanpa menimbulkan akibat-akibat yang dapat merugikan pegawai yang bersangkutan:

6. Bahwa sejak diterimanya SK penempatan tersebut, Penggugat tidak menunjukkan sikap yang menjunjung tinggi profesionalisme/etika yang dapat disamakan dengan menolak perintah kerja atau menolak perintah atasan yang dipandang patut dan layak untuk ditempatkan sebagai CCRD - Credit Collection & Remedial di Capem Lubuk Linggau ;
7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas-tegas dalil Penggugat halaman 2 point 15 yang menyebutkan bahwa selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan (SP) dari pihak Tergugat.

Bahwa dalil tersebut haruslah ditolak karena berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega Tbk No. KEP.597/DIRBM-P/18 tentang Mutasi Sdr. Herman Forwadi dimana menetapkan Sdr. Herman Forwadi CCRD - Credit Collection & Remedial Cabang Bengkulu dimutasikan ke CCRD- Credit Collection & Remedial Capem Lubuk Linggau. Namun dalam hal ini Penggugat tidak hadir di lokasi tempat kerja yang baru yaitu di Capem Lubuk Linggau. Dan atas ketidakhadiran penggugat di Capem Lubuk Linggau, maka Capem Lubuk Linggau mengirimkan surat panggilan pertama tertanggal 17 April 2018 untuk meminta kehadiran klarifikasi tanggal 19 April 2018, namun panggilan tersebut tidak dipenuhi oleh Penggugat. Pada tanggal 19 April 2018 Capem Lubuk Linggau kembali mengirimkan surat panggilan kedua dan terakhir untuk hadir pada tanggal 20 April 2018, dimana Penggugat juga tetap tidak hadir memenuhi panggilan Capem Lubuk Linggau dimaksud:

8. Bahwa atas sikap Penggugat tersebut dan sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk, pada pasal 47 point 2 pegawai yang tidak masuk selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keterangan yang sah serta telah dipanggil oleh Perusahaan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, pasal 168 khususnya pada ayat 1 tersebut;

9. Bahwa dengan tidak hadir dan telah dipanggil secara patut sebanyak 2 (dua) kali dan sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT.Bank Mega, Tbk dan Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, maka tanggal Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri yaitu tanggal 20 April 2018;

10. Bahwa oleh karena pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dengan kategori mangkirnya Penggugat sebagaimana dimaksud diatas, maka tidaklah berdasar menurut hukum dalil Penggugat halaman 3 Point 19 yang meminta penetapan PHK berdasarkan pasal 151 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 156 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka adalah suatu hal yang wajar dan patut menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menolak Gugatan Penggugat setidaknya untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian Tergugat diatas, telah terbukti bahwa Tergugat telah melakukan PHK dengan mangkirnya Penggugat dan Proses PHK dengan mangkirnya Penggugat telah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karenanya Tergugat mohon agar yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* memberi Putusan dengan amar sebagai berikut::

DALAM EKSEPSI :

- Menerima seluruh Eksepsi dari Tergugat ;
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bengkulu tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *in casu*
- Menyatakan Gugatan Penggugat Kabur;
- Menyatakan menolak atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

⋮

Halaman 12 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (**Ex Aequo Et Bono**).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban tergugat tersebut, Penggugat tidak mengajukan Replik dan terhadap Tergugat tidak juga mengajukan Duplik ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat dipersidangan telah mengajukan bukti surat yang telah dicocokkan dengan aslinya dan diberi materai sebagai berikut :

BUKTI SURAT PENGGUGAT :

1. Bukti P-1 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) ID Card Penggugat;
2. Bukti p-2 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan Direksi PT Bank Mega Tbk No.KEP.72/DIRBM-RMDN/15 tanggal 30 April 2014 Tentang Pengangkatan Pegawai Tetap Sdr. Herman Forwadi;
3. Bukti P-3 : Photo Copy (sesuai dengan scan) Absensi sidik jari Penggugat;
4. Bukti P-4 : Photo Copy (copy dari email) Email Penggugat ke Manajemen Kantor Pusat PT Bank Mega, Tbk;
5. Bukti P-5 : Photo Copy (sesuai dengan scan) Struktur Pimpinan Kerja Divisi SMCR Cabang Bengkulu;
6. Bukti P-6 : Photo Copy (copy sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan Direksi PT Bank Mega Tbk No.KEP.597/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2018 Tentang Mutasi Sdr. Herman Forwadi;

Halaman 13 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bukti P-7 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat PT Bank Mega Jakarta Nomor : 1045/HCRO/2018 tanggal 23 April 2018 Perihal Penetapan Status Sdr. Herman Forwadi;
8. Bukti P-8 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu Nomor : 560/207.A/567D.NAKER/2019 tanggal 21 Juni 2019 Perihal Anjuran;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat dipersidangan telah mengajukan bukti surat yang telah dicocokkan dengan aslinya dan diberi materai sebagai berikut :

BUKTI SURAT TERGUGAT :

1. Bukti T-1 : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega, Tbk, No.KEP 597/DIRBM-P/18 **tanggal 29 Maret 2018;**
2. Bukti T-2 : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Panggilan Pertama Tidak masuk kerja No.567/RMDN-HC/18 tertanggal 17 April 2018;
3. Bukti T-3 : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Panggilan Kedua dan Terakhir Tidak Masuk kerja No.574/RMDN-HC/18 tertanggal 19 April 2018;
4. Bukti T-4 : Photocopy (sesuai dari fotocopy) Surat Penetapan Status Sdr. Herman Forwadi No. 1045/HCRO/2018 tanggal 23 April 2018;
5. Bukti T-5 : Photocopy (sesuai dari fotocopy) Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega Tbk Periode 2019-2021;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Penggugat tidak menghadirkan saksi-saksi dipersidangan dan Tergugat juga tidak mengajukan saksi-saksi dipersidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan masing-masing tanggal 28 Agustus 2019 dan menyatakan cukup tidak ada lagi yang disampaikan sehingga mohon putusan ;

Halaman 14 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terdapat dalam berita acara persidangan maka secara *Mutatis Mutandis* turut dipertimbangkan dalam putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

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

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat telah mengajukan Eksepsi disamping sangkalannya terhadap pokok perkara, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, setelah Majelis Hakim mencermati eksepsi Tergugat, maka eksepsi tersebut pada pokoknya sebagai berikut:

I. TENTANG KEWENANGAN MENGADILI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KELAS I.A BENGKULU (KOMPETENSI RELATIF);

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bengkulu tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dengan alasan bahwa berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega, Tbk. No.SK.Kep.597/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2018 tentang mutasi atas nama Penggugat dari PT. Bank Mega ,Tbk Cabang Bengkulu ke PT. Bank Mega, Tbk, Capem Lubuk Linggau berlaku efektif sejak 06 April 2018. Sehingga berdasarkan surat keputusan tersebut, maka Penggugat adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk, dengan penempatan Capem Lubuk Linggau, yang berlokasi di jalan Yos Sudarso No.40 Kelurahan Taba Koji,Kecamatan Lubuk Linggau Timur I, Kabupaten / Kota Lubuk Linggau, Provinsi Sumatera Selatan;

Bahwa menurut Pasal 81 Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “Gugatan Perselisihan Hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”. Bahwa dengan demikian gugatan haruslah diajukan



di Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai wilayah hukum dimana penggugat ditugaskan. Penggugat *casu quo* tidak lagi berdinis di Bengkulu;

Bahwa Penggugat *in casu* telah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bengkulu yang *nota bene* bukan merupakan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial tempat dimana Penggugat bekerja;

Bahwa alasan yuridis yang dapat mengecualikan domisili hukum parapihak dengan menunjuk Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu tidakjuga ditemui, baik dalam perjanjian kerja ataupun dokumen lainnya. Sehingga sesuai dengan ketentuan hukum perdata formil, maka yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang wilayah hukumnya meliputi tempat penggugat bekerja, sehingga berdasarkan argumentasi yuridis yang telah Tergugat kemukakan diatas, maka telah cukup dasar bagi Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat agar bekenan menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bengkulu tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *in casu*;

II. GUGATAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT BERSIFAT KABUR(OBSCUUR LIBEL) DAN MENGANDUNG UNSUR KETIDAK JELASAN;

a. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* nyata-nyata kabur (*obscuur libel*) dan mengandung unsur ketidakjelasan (*onduidelijk*) dimana dalam Posita Gugatannya, Penggugat salah menafsirkan Surat penetapan Status hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat.

Bahwa dengan jelas dan tegas Tergugat menerbitkan Surat Penetapan Status Penggugat sebagai karyawan Tergugat. Surat Penetapan ini merupakan konsekuensi dari ketidak hadiran penggugat dari tanggal 09 April 2018 sampai dengan 20 April 2018 untuk bekerja di tempat Tergugat sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku. Selama Penggugat tidak hadir bekerja juga telah dilakukan dua (2) kali pemanggilan secara sah, yakni melalui Surat Panggilan Pertama No. 567/RMDN-HC/18 tertanggal 17 April 2018 dan Surat Panggilan Kedua dan terakhir No. 574/RMDN-HC/18 tertanggal 19 April 2018. Namun atas Surat Panggilan tersebut tidak di indahkan oleh penggugat. Sehingga sesuai ketentuan Pasal 168

Halaman 16 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya dengan didiskualifikasi mengundurkan diri.

- b. Bahwa selain hal yang Tergugat jelaskan sebelumnya, setelah Tergugatbaca dengan teliti dan cermat dalil-dalil naskah gugatan Penggugat *a quo*, ternyata gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan yang kabur (*obscur libel*) dan tidak berlandaskan hukum, hal ini jelas dan terlihat dan terbaca dalam dalil gugatannya halaman 3 poin 17 secara tegas menyatakan sebagai berikut:

Poin 17:

Bahwa benar PHK yang dilakukan manajemen PT. Bank Mega terhadap Sdr. Herman Forwadi dengan alasan mangkir di PT. Bank Mega Lubuk Linggau sejak tanggal 09 April 2018 sampai dengan 17 April 2018.....;

Bahwa dalil penggugat tersebut adalah sangat menyesatkan, karena pada tanggal 09 April 2018 ataupun pada tanggal-tanggal sebelumnya, Tergugat tidak pernah mengeluarkan Surat Pemberhentian Hubungan kerja atas nama Penggugat sebagaimana didalilkan. Pada tanggal tersebut justru Tergugat memberikan kesempatan kepada penggugat dengan memberikan tugas baru pada wilayah kerja yang baru dan hal ini tertuang dalam sura kepuusan Direksi PT. Bank Mega. Tbk No.kep.597 / DIRBM-P / 18 tanggal 29 Maret 2018 tentang mutasi atas nama Penggugat dari cabang Bengkulu ke Capem Lubuk Linggau. Hal ini dimaksudkan unuk memberikan kesempatan kepada Pengugat untuk mengembangkan diri di wilaya baru.

3. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas/tidak terang atau isinya kabur (*onduidelijk*) serta Posita atau *fundamentum petenditidak* menjelaskan dasar hukum (*rechts ground*) dan dasar fakta (*fetelik ground*) yang diatur dalam surat penawaran dimaksud sehingga dalam hal ini dalil gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil;
4. Bahwa dari uraian diatas maka menjadi terbukti dan tidak dapat dibantah lagi Gugatan Penggugat telah nyata-nyata kabur, tidak tepat, tidak

Halaman 17 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



berdasarkan hukum sehingga sudah seharusnya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo untuk menolak Gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena sesuai dengan ketentuan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 239 K/Sip/1968 yang kaidah hukumnya menyebutkan bahwa : suatu gugatan yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Eksepsi Tentang Kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bengkulu (Kompetensi Relatif)

Menimbang, bahwa untuk menentukan pengadilan hubungan industrial yang bewenang untuk mengadili perkara *aquo* , berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan "*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*" ;

Menimbang, bahwa sekarang akan dihubungkan pengertian Norma tersebut diatas dengan gugatan penggugat sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa di persidangan penggugat telah mengajukan ID card (Vide Bukti P-1) dan SK Pengangkatan Karyawan Tetap Penggugat sebagai karyawan di PT Bank Mega Cabang Bengkulu (vide Bukti P-2) dimana bukti tersebut tidak dibantah oleh Tergugat , makaditemukan fakta adalah benar Penggugat bekerja di PT. Bank Mega,Tbk cabang Bengkulu dengan status karyawan tetap terhitung sejak tanggal 01 Mei 2015 dengan jabatan sebagai SME Remedial Staffsampai dengan diajukan gugatan serta dipersidangan tidak ditemukan adanya perjanjian kerja dalam waktu tertentu sehingga penggugat diklasifikasikan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa kemudian selama Penggugat bekerja di PT Bank Mega Cabang Bengkulu ,Tergugat mengeluarkan surat keputusan Direksi PT. Bank Mega, Tbk No.KEP 597/DIRBM-P/2018 tertanggal 29 Maret 2018 tentang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mutasi Penggugat ke PT. Bank Mega,Tbk. Cabang Lubuk Linggau yang mulai berlaku tanggal 06 April 2018 (*vide* Bukti P6 dan T1) yang substansinya adalah memerintahkan penggugat untuk segera pindah melaksanakan tugasnya di tempat yang baru yakni PT Bank Mega Bengkulu cabang Lubuk Linggau dan Penggugat berkeberatan serta mempertanyakan mutasi tersebut kepada Tergugat dengan mengirim email ke kantor pusat Jakarta perihal menanyakan kejelasan Mutasi yang dimaksud (*Vide* Bukti –P4);

Menimbang, bahwa dari bukti surat tersebut maka permasalahannya adalah Penggugat tetap masuk bekerja pada bulan April 2018 di PT. Bank Mega,Tbk Cabang Bengkulu walaupun telah dimutasi oleh tergugat ke Lubuk Linggau dan Penggugat telah pula mengajukan keberatan atas mutasinya tersebut kepada Tergugat namun tidak ditanggapi yang oleh Tergugat dibantah dengan alasan telah dikeluarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega, Tbk, No.KEP 597/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2018 (*vide* bukti T-1) maka seharusnya pengadilan hubungan industrial Palembang yang berhak untuk mengadili gugatan *a quo*;

Menimbang, dari hal diatas telah terdapat fakta bahwa penggugat masih bekerja di PT Bank Mega Cabang Bengkulu walaupun telah menerima surat keputusan mutasi untuk melaksanakan tugas dicabang Lubuk Linggau yang oleh tergugat hanya mendasarkan seharusnya terhitung sejak dikeluarkannya SK pindah ke Lubuk Linggau disitulah mulai timbul perselisihan, Majelis Hakim berpendapat secara tersirat eksistensi penggugat masih bekerja di PT Bank Mega cabang Bengkulu telah diakui oleh tergugat walaupun telah menerima SK Mutasi tersebut, sehingga permasalahan serta lokasi sengketa perselisihan hubungan industrial dimulai dan berawal di PT Bank Mega cabang Bengkulu yakni dengan tetapnya Penggugat bekerja di tempat yang lama serta penolakan penggugat untuk melaksanakan SK Mutasi untuk bertugas di Lubuk Linggau dan hal tersebut telah menjadi objek sengketa perselisihan dalam gugatan *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo* sehingga dengan demikian eksepsi tergugat tersebut cukup beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak ;

Halaman 19 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



2. Eksepsi tentang Gugatan Yang Diajukan Penggugat Bersifat Kabur (Obscuur Libel) Dan Mengandung Unsur Ketidakjelasan (Onduidelijk) Karena Salah Mengartikan Atau Salah Menafsirkan Surat Keputusan Pemberhentian Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah gugatan *a quo* tersebut kabur atau tidak, maka yang digunakan adalah dengan melandaskan kepada ketentuan pasal 1866 KUHPerdara mengenai pembuktian seluruh alat bukti yang dihadirkan oleh penggugat yang nantinya akan dikorelasikan serta diperiksa antara posita serta petitum gugatan *a quoyang* dituangkan dalam konsideran / pertimbangan pokok perkara gugatan, sehingga dengan demikian terhadap eksepsi tersebut maka cukup beralasan hukum haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang pokok perkara

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan diajukannya gugatan oleh Penggugat adalah sebagaimana telah diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya telah menerangkan hal-hal pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu semenjak Bulan November 2013 sampai dengan 2018 dengann jabatan Collection dan Remedial dengan gaji terakhir sebesar Rp. 3.144.000,- (Tiga Juta Seratus Empat Puluh Empat Ribu Rupiah);
2. Bahwa Penggugat sejak September 2017 sampai dengan bulan Maret 2018 tidak pernah diberi pekerjaan oleh pimpinan divisi collection dan Remedial PT. Bank Mega Cabang Bengkulu dengan alasan tidak jelas. Dan ini suatu hukuman terhadap pekerja yang tidak benar yang mana pihak management tidak pernah mengeluarkan surat peringatan terhadap pekerja atas apa yang dilanggar. Berdasarkan peraturan perusahaan Pasal 17 ayat 2 Tergugat tidak berkomitmen dengan perauran perusahaan yang mereka buat sendiri;
3. Bahwa Penggugat pada tanggal 10 April 2018 menerima pemberitahuan mutasi ke PT. Bank Mega, Tbk cabang Lubuk Linggau yang disampaikan

Halaman 20 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh pimpinan Divisi Collection dan Remediasi Cabang Bengkulu Sdr. Arie Saputra melalui saluran telepon;

4. Bahwa Penggugat pada tanggal 11 April 2018 tidak bisa melakukan absensi di PT. Bank, Tbk Cabang Bengkulu dikarenakan absensinya di cabut sepihak oleh pihak cabang Bengkulu;
5. Bahwa pada tanggal 12 April 2018 Penggugat menanyakan absensi di PT. Bank mega, Tbk Cabang Bengkulu melalui Sdr Arie Saputra mengenai masalah tidak bisa absensi lagi di PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu tetapi tidak mendapatkan jawaban yang memuaskan;
6. Bahwa pada tanggal 16 April 2018 Penggugat mengirim email ke manajemen Bank Mega Pusat untuk menyampaikan keluhan perihal absensi yang dicabut dan proses mutasi yang tidak benar tetapi tidak ditanggapi dan ini suatu bentuk arogansi dari pihak Tergugat;
7. Bahwa Penggugat masih hadir di PT. Bank Mega , Tbk Cabang Bengkulu sampai dengan Tanggal 23 April 2018 menunggu kejelasan mengenai mutasi yang dilakukan manajemen PT. Bank Mega, Tbk;
8. Bahwa Penggugat menerima surat mutasi kerja No. Kep. 597/DIRBM-P/18 tentang mutasi kerja an. Herman Forwadi yang berlaku efektif tanggal 06 April 2018 dan diterima oleh Penggugat pada tanggal 24 April 2018 jelas ini suatu pelanggaran administrasi dan proses mutasi yang tidak benar dan terkesan dipaksakan yang mana pemberitahuan mutasi serta hak dan kewajiban yang timbul dari mutasi seharusnya diberitahukan kepada pekerja sebelum tanggal efektif berlakunya mutasi;
9. Bahwa Penggugat belum pernah melakukan absen dan melakukan pekerjaan di PT. Bank Mega, Tbk Capem Lubuk Linggau;
10. Bahwa Penggugat pada tanggal 24 April 2018 menerima surat keputusan No. 1045/HCRO/2018 tentang status pemberhentian Penggugat dan surat tersebut berlaku efektif pada tanggal 23 april 2018;
11. Selama proses PHK Penggugat tidak pernah menerima surat Peringatan (SP) dari pihak Tergugat;
12. Bahwa permasalahan ini diawali dengan diibebastugaskannya Penggugat sejak September 2017 sampai dengan Maret 2018 dilanjutkan dengan keputusan mutasi pekerja ke PT Bank Mega Capem Lubuk Linggau Tanggal 29 Maret 2018 yang berlaku efektif tanggal 06 April

Halaman 21 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2018 dan diakhiri dengan penetapan status pekerja mangkir dikualifikasi mengundurkan diri tanggal 23 April 2018 yang berlaku efektif tanggal 20 April 2018;

13. Bahwa PHK yang dilakukan manajemen PT. Bank Mega, Tbk terhadap Penggugat dengan alasan mangkir di PT. Bank Mega Cabang Lubuk Linggau sejak Tanggal 09 April 2018 sampai dengan 17 April 2018 tidak tepat ang mana Penggugat masih masuk bekerja dan melakukan absensi di PT. Bank Mega, Tbk cabang Bengkulu sampai dengan 10 April 2018 menjalankan ketentuan Pasal 58 Perauran perusahaan PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu guna mempertanyakan masalah administrasi mutasi yang tidak jelas serta masih hadir di PT. Bank Mega, Tbk cabang Bengkulu sampai dengan tanggal 23 April 2018 guna menunggu jawaban dari management atas keluhan kesah pekerja

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat yang demikian itu Tergugat dalam jawabannya telah membantah dengan menerangkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan Bank Mega sesuai dengan surat keputusan direksi No. 72/DIRBM-RMDN/15 tentang pengangkatan pegawai tetap Sdr. Herman Forwadi;
2. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat halaman 3 poin 17 YANG MENYATAKAN phk YANG DILAKUKAN Manajemen PT. Bank Mega terhadap Penggugat dengan alasan mangkir di PT. Bank Mega Cabang Lubuk Linggau sejak tanggal 09 April 2018 sampai dengan 17 April 2018 adalah dalil yang sangat menyesatkan karena pada tanggal 09 April 2018 ataupun pada tanggal-tanggal sebelumnya Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat Pemberhentian Hubungan Kerja atas nama Penggugat sebagaimana didalilkan. Pada tanggal tersebut justru Tergugat memberikan kesempatan kepada Penggugat dengan memberikan tugas baru pada wilayah kerja yang baru dan hal ini tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT Bank. Mega Tbk No. Kep. 579/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2018 tentang mutasi atas nama Penggugat dari cabang Bengkulu ke Capem Lubuk Linggau. Hal ini dimaksudkan oleh Tergugat untuk memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mengembangkan diri di wilayah baru;

Halaman 22 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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)



3. Bahwa selain memberikan kesempatan untuk berkarir dan mengeksklore diri di wilayah baru, penugasan Penggugat oleh Tergugat di wilayah /cabang lain telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk pasal 5 tentang penempatan dan pengalihan tugas khususnya ayat 1 dan 2;
4. Bahwa semenjak diterimanya SK penempatan tersebut, Penggugat tidak menunjukkan sikap yang menjunjung tinggi profesionalisme/etika yang dapat disamakan dengan menolak perintah kerja atau menolak perintah atasan yang dipandang patut dan layak untuk ditempatkan sebagai CCRD-Credit Collection & Remedial di Capem Lubuk Linggau;
5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat halaman 2 point 15 yang menyebutkan bahwa selama proses PHK Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan dari Tergugat. Bahwa dalil tersebut haruslah ditolak karena berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega, Tbk No. KEP.597/DIRBM-P/18 tentang mutasi Penggugat dimana menetapkan Penggugat CCRD-Credit Collection & Remedial Cabang Bengkulu dimutasikan ke CCRD-Credit Collection & Remedial Capem Lubuk Linggau. Namun dalam hal ini Penggugat tidak hadir di lokasi tempat kerja yang baru yaitu di Capem Lubuk Linggau, maka Capem Lubuk Linggau mengirimkan surat panggilan pertama tertanggal 17 April 2018 untuk meminta kehadiran klarifikasi tanggal 19 April 2018, namun panggilan tersebut tidak dipenuhi oleh Penggugat. Pada Tanggal 19 April Capem Lubuk Linggau kembali mengirimkan surat panggilan kedua dan terakhir untuk hadir pada tanggal 20 April 2018, dimana Penggugat juga tetap tidak hadir memenuhi panggilan Capem lubuk linggau dimaksud;
6. Bahwa atas sikap Penggugat tersebut dan sesuai dengan peraturan perusahaan PT. Bank Mega, Tbk pada Pasal 47 poin 2 pegawai yang tidak masuk selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan yang sah serta telah dipanggil oleh perusahaan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana yang tertuang dalam undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 tahun 2003 Pasal 168 khususnya pada ayat 1 tersebut,

Halaman 23 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

sehingga Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri yaitu tanggal 20 April 2018

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, maka yang dipermasalahkan dalam perkara ini adalah :

1. Apakah mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sah secara hukum?
2. Apakah Penggugat secara hukum dikualifikasi mengundurkan diri?
3. Hak-hak apa saja yang diterima oleh Penggugat?

Menimbang, bahwa terhadap permasalahan diatas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengeluarkan surat mutasi kepada Penggugat (vide bukti T-1 dan P-6) dengan No.KEP 597/DIRBM-P/18 tertanggal 29 Maret 2018 dari Credit Collection & Remedial cabang Bengkulu ke Credit Collection & Remedial cabang pembantu Lubuk Linggau efektif tanggal 06 April 2018

Menimbang, bahwa didalam mutasi atau penempatan pekerja ke tempat lain Tergugat harus memperhatikan Pasal 32 [UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) yang berbunyi:

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

Merujuk pada pasal 32 UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatas, sudah seyogyanya didalam penempatan tenaga keraja ketempat lain (mutasi) Tergugat harus memperhatikan obyektifitas, berkeadilan tanpa diskriminasi termasuk kondisi keluarga Penggugat;

Halaman 24 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah majelis hakim mencermati dan berdasarkan bukti yang disampaikan oleh Tergugat bahwa pemindahan penempatan kerja (mutasi) pada suatu lokasi kerja tertentu, dapat dilakukan Tergugat dimana telah diatur didalam Peraturan Perusahaan Pasal 5 ayat 1 yang berbunyi (Vide Bukti T-5) : ayat (1) *“untuk mendayagunakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan operasional perusahaan, perusahaan berwenang untuk mengangkat, menempatkan atau mengalih tugaskan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain dan atau dari satu tempat ketempat lainnya dilingkungan perusahaan PT. Bank Mega, Tbk, dan ayat (2) “Pegawai yang telah dialih tugaskan ke tempat yang baru, wajib mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku ditempat yang baru tersebut tanpa menimbulkan akibat-akibat yang dapat merugikan pegawai yang bersangkutan”* dengan demikian pemindahan penempatan kerja (mutasi) yang dilakukan oleh Tergugat adalah salah satu bagian isi dalam Peraturan Perusahaan yang telah diperjanjikan sejak awal dimulainya hubungan kerja. dengan demikian bahwa pemindahan lokasi kerja (mutasi) yang dilakukan oleh Tergugat sah secara hukum, sebagai mana diatur didalam pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sah nya suatu perjanjian *“Sepakat, Cakap, Objeknya, dan Klausanya yang halal”* Jo Pasal 1338 KUHPerdata yang berbunyi *“semua persetujuan yang dibuat secara sah sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”*.

Menimbang, bahwa selama persidangan Penggugat tidak bisa membuktikan baik bukti surat maupun saksi dalilnya yang menyatakan:

- pada tanggal 10 April 2018 menerima pemberitahuan mutasi ke PT. Bank Mega, Tbk Capem Lubuk Linggau yang disampaikan oleh pimpinan Divisi Collection dan Remediation cabang Bengkulu Sdr. Arie Saputra melalui saluran telepon. Penggugat'
- Pada Tanggal 11 April 2018 tidak bisa melakukan absensi di PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu karena absensinya dicabut sepihak oleh pihak cabang Bengkulu.
- Pada tanggal 12 April 2018 Penggugat menanyakan kepada Manajemen PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu melalui Arie Saputra mengenai masalah tidak bisa absensi lagi di PT. Bank Mega, Tbk cabang Bengkulu

Halaman 25 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat masih hadir di PT. Bank Bengkulu sampai tanggal 23 April 2018 menunggu kejelasan mengenai mutasi yang dilakukan manajemen PT. Bank Mega, Tbk
- Penggugat menerima surat No. KEP.597/DIRBM-P/18 tanggal 29 Maret 2019 tentang Mutasi Penggugat pada tanggal 24 April 2018;

Menimbang, Bahwa Penggugat di mutasi ke PT. Bank Mega, Tbk Capem Lubuk Linggau dengan jabatan yang sama dan dengan paket remunerasi Tunjangan makan dan transport yang lebih besar daripada sewaktu penempatan sebelum mutasi yakni di PT. Bank Mega, Tbk Cabang Bengkulu;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan Surat Keputusan Direksi No.KEP.597/DIRBM-P/18 Tanggal 29 Maret 2018 telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, oleh karena itu sudah seharusnya dinyatakan sah sah secara hukum;

Menimbang, bahwa setelah Surat Keputusan Penempatan (mutasi) dikeluarkan oleh Tergugat pada Tanggal 29 Maret 2018 yang berlaku efektif tanggal 6 April 2018, Penggugat tidak menjalankan mutasi tersebut, sehingga pihak Tergugat mengirimkan surat Nomor : 567/RMDN-HC/18 Perihal Panggilan Pertama Tidak Masuk Kerja tanggal 17 April 2018 (Vide Bukti T-2) namun tidak diindahkan oleh Penggugat sehingga kemudian Tergugat mengirimkan surat Nomor: 574/RMDN-HC/18 Perihal Panggilan Kedua dan Terakhir tidak masuk kerja tanggal 19 April 2018 (Vide Bukti T-3)

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tetap tidak mengindahkan surat panggilan tersebut diatas, maka Tergugat kembali mengirimkan surat kepada Penggugat Nomor : 1045/HCRO/2018 Perihal Penetapan Status Sdr. Herman Forwadi Tanggal 23 April 2018 yang pada pokoknya menyatakan Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri efektif pertanggal 20 April 2018.

Menimbang, bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk pasal 47 point 2 “ *Pegawai yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan yang sah serta telah dipanggil oleh perusahaan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri (vide bukti T-5). Dan Pasal 168 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 “pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah*

Halaman 26 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

Menimbang, bahwa setelah majelis hakim mempelajari dan mencermati didalam perkara a quo maka Majelis Hakim berpendapat dengan menolaknya Penggugat untuk dimutasi ke cabang pembantu Lubuk Linggau berarti Penggugat menolak perintah kerja yang telah diperjanjikan sejak awal terjadinya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan pertimbangan tersebut diatas serta berdasarkan bukti-bukti yang disampaikan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa dengan menolaknya Penggugat untuk dimutasikan ke cabang pembantu Lubuk Linggau dan telah dipanggil secara patut oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali dan berdasarkan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk pasal 47 point 2 dan Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 168 ayat (1) maka Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri semenjak tanggal 20 April 2018;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat di kualifikasi mengundurkan diri, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 47 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk (Vide Bukti P-5), maka Penggugat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah;

Menimbang, bahwa besaran upah yang diterima oleh Penggugat serta Pengangkatan Penggugat sebagai karyawan tetap tidak dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim memutuskan upah Penggugat sebesar Rp. 3.144.000,- (Tiga Juta Seratus Empat Puluh Empat Ribu Rupiah) dan masa kerja Penggugat adalah mulai dari Tanggal 01 Mei 2015 sampai dengan 19 April 2018 (2 Tahun 11 bulan);

Menimbang, bahwa dengan demikian maka hak-hak Penggugat adalah :

- Uang Penggantian Hak $15\% \times (3 \times \text{Rp. } 3.144.000,-) = \text{Rp. } 1.414.800,-$

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat berdasarkan Bukti P- 2 yakni Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega, Tbk No. KEP.72/DIRBM-RMDN/15 Penggugat diangkat sebagai karyawan tetap mulai 01 Mei 2015, sehingga dengan demikian masa kerja Penggugat belum sampai 5 (lima) maka Penggugat tidak berhak atas uang pisah sebagaimana dimaksud dalam

Halaman 27 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Perusahaan Pasal 47 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk (Vide Bukti P-5);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat di kualifikasi mengundurkan diri, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 47 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk (Vide Bukti P-5) beralasan hukum, Petitum Penggugat angka 2 dan 3 secara hukum haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa menurut Pasal 611 a ayat (1) Rv, lembaga uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang, karena penghukuman untuk membayar sejumlah uang itu selalu dapat diwujudkan (misalnya dengan upaya paksa/eksekusi), dengan demikian petitum Penggugat mengenai uang paksa tersebut tersebut secara hukum haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa bukti-bukti yang diajukan para pihak telah diperiksa secara seksama, dan yang memiliki relevansi sudah dipertimbangkan seluruhnya, dan Majelis Hakim menilai bukti-bukti lain yang tidak relevan tidak perlu dipertimbangkan semuanya dan harus dianggap telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat di wajibkan untuk membayar uang penggantian hak maka tergugat di bebani untuk membayar biaya perkara yang besarnya NIHIL ;

Memperhatikan Pasal 4 ayat (1) dan ((2), Pasal 8, Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan:

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan kualifikasi mengundurkan diri terhitung sejak Tanggal 20 April 2018;

Halaman 28 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

- Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Penggantian Hak sebesar $15\% \times (3 \times \text{Rp. } 3.144.000,-) = \text{Rp. } 1.414.800,-$ (satu juta empat ratus empat belas ribu delapan ratus rupiah);
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar NIHIL;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Hari **Jumat tanggal 6 September 2019** oleh **HASCARYO,SH,.MH** sebagai Ketua Majelis, **MAYANDRI SUZARMAN, SH** dan **EDUIN OKTO, SH** masing-masing sebagai Hakim-hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari **Rabu tanggal 11 September 2019** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi **MAYANDRI SUZARMAN, S.H.**, dan **EDUIN OKTO, S.H.** sebagai Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota dan dengan dibantu oleh **SUKASIH, SH.** sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu, dengan dihadiri oleh Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim – Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis:

1. **MAYANDRI SUZARMAN, SH**

HASCARYO, S.H,.MH

2. **EDUIN OKTO, SH**

PANITERA PENGGANTI,

SUKASIH, SH

Halaman 29 dari 29 halaman Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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)