



PUTUSAN

Nomor 5/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 :

LEXSI RANTAWAN, Umur 48 tahun, beralamat di Jl. Suprpto I No. 52 RT.05/02 Kel Anggut Dalam, Kec Ratu Samban Kota Bengkulu, yang dalam perkara ini diwakili oleh **1. ZAINAL ABIDIN TUATOY, S.SY.MH. 2. ANDRY MIKO TIYUZA, SH.** advokat pada Kantor **LAW OFFICE Tuatoy & Partners** beralamat di Jalan Cempaka 10 NO 529. RT 11 RW 04 Kelurahan Kebun Beler Kecamatan Ratu Agung, Kota Bengkulu, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 6 Mei 2019, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/PHI/Tipkor Bengkulu Kelas IA dibawah Register Nomor : 205/SK/V/2019/PN Bgl tanggal 10 Mei 2019, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT** ;

MELAWAN

PT. JASA SWADAYA UTAMA (JAYATAMA), berkedudukan Jalan Raya Bantar Jati Primkohti Blok C6 No.10 Kel. Setu Kec Cipayung Jakarta Timur, yang dalam perkara ini diwakili oleh **HARRY SYAHRIAL, S.H Kepala Bagian Legal PT Jasa Swadaya Utama dan MANGANTAR MARPAUNG, S.H., M.H Staff Legal PT Jasa Swadaya Utama** yang beralamat Jalan Raya Bantar Jati Primkohti Blok C6 No.10 Kel. Setu Kec Cipayung Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Nomor : SK.039/DIR-JSU/19 tanggal 14 Juni 2019 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bengkulu dengan register tanggal 18 Juni 2019 Nomor : 254/SK/VI/2019/PN.Bgl, 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 Penggugat maupun Tergugat;

Telah membaca kesimpulan masing-masing pihak ;

TENTANG DUDUK PERKARA ;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya tertanggal 11 April 2019 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA dengan Register Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl tanggal 23 April 2019 telah menyampaikan **gugatan** terhadap Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja di PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu sebagai *Security* sejak bulan Maret tahun 2008 sampai dengan tanggal 31 Februari Tahun 2010. Dan Pada tanggal 01 Maret tahun 2010 PENGGUGAT kembali di perpanjangan kontrak oleh PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu sebagai *Security* sampai dengan Tanggal 29 Februari 2012.
2. Bahwa PENGGUGAT pada tanggal 1 Mei 2012 beralih di kontrak dari PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu ke PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT), dimana PENGGUGAT tetap ditempatkan bekerja PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu sebagai *Security*.
3. Bahwa PENGGUGAT di kontrak oleh PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) sejak tanggal 1 mei 2012 sampai dengan tanggal 31 Mei Tahun 2018.
4. Bahwa PENGGUGAT pada tanggal 1 Juni 2018 beralih kontrak kembali dari status pekerja di PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) ke PT. Bintang Karya Sarana dengan masa kerja kontrak hanya 3 (tiga) bulan kemudian PENGGUGAT kembali beralih status dari PT Bintang Karya Sarana menjadi pekerja di PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) yang berakhir pada tanggal 31 Agustus 2019.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa pihak TERGUGAT sejak tahun 2012 sampai dengan tanggal 31 januari 2019 tidak mempunyai Kantor atau tidak ada perwakilannya di Bengkulu dan bahkan pihak TERGUGAT tidak pernah melaporkan keberadaannya ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu.
6. Bahwa PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) adalah Perusahaan yang mempekerjakan PENGGUGAT dengan imbalan upah mempunyai beban kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Ayat (6) huruf a dan huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga demikian, PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) adalah perusahaan yang dapat di gugat dalam gugatan *a quo*:
7. Bahwa sejak TERGUGAT mengeluarkan surat Mutasi pindah untuk PENGGUGAT dari PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu ke kantor Pusat PT. Jasa Swadaya Utama di Jakarta, pihak PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) tidak mempertimbangkan kondisi ekonomi PENGGUGAT, dimana PENGGUGAT hanya di pekerjaan sebagai *Security*.
8. Bahwa pada tanggal 30 Januari 2019 PENGGUGAT menerima surat Mutasi dari PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) dengan Nomor : 078/SSMD-SEC/1/19 yang ditandatangani oleh DWI NUR CAHYO sebagai *Operation Control Banking* dimana surat tersebut memerintahkan PENGGUGAT untuk pindah dari *Security* di PT. Bank Mega Cabang kota Bengkulu ke Kantor Pusat PT. Jasa Swadaya Utama Jakarta. Bahwa dengan adanya surat mutasi yang dilakukan oleh PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) sangat tidak beralasan sehingga PENGGUGAT tidak menerima di mutasikan ke Kantor Pusat PT. Jasa Swadaya Utama Jakarta. Hal ini bukan karena tidak patuh atau taat kepada Pimpinan melainkan PENGGUGAT tidak sanggup untuk menanggung semua biaya yang di keluarkan untuk pindah ke Kantor Pusat PT. Jasa Swadaya Utama Jakarta di karenakan semua biaya tersebut di bebankan Oleh PENGGUGAT dan secara lahir dan batin PENGGUGAT tidak sanggup hidup sendiri di kota besar di karenakan harus berpisah dengan para keluarga dan biaya hidup di Jakarta terlalu tinggi untuk PENGGUGAT yang bekerja hanya sebagai *Security* yang tidak mendapatkan fasilitas apapun.
9. Bahwa terhadap surat mutasi tersebut, PENGGUGAT pada tanggal 31 Januari 2019 membuat Pengaduan ke Dinas KetenagaKerja Kota

Halaman 3 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bengkulu untuk di bantu menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan Antara PENGGUGAT dengan PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT).

10. Bahwa kemudian Dinas Ketenaga kerja Kota Bengkulu pada tanggal 1 Februari 2019 memanggil PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) dan PENGGUGAT dengan Surat Nomor; 568/45/D.NAKER/2019, namun sangat disayangkan tidak ada kesepakatan di karenakan dari pihak TERGUGAT tidak bisa mengambil keputusan karena yang hadir hanya diwakili oleh saudara Bambang Hermanto Nasution yang tugasnya hanya sebagai *Leader Security* di PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu.
11. Bahwa pada tanggal 7 Februari 2019, pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu kembali mengirimkan Surat dengan Nomor : 568/54/D.NAKER/2019 dalam pertemuan ini, Pihak TERGUGAT tidak ada yang hadir akan tetapi pada siang harinya ada penanggung jawab dari PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu menelpon Mediator untuk minta di jadwalkan kembali sidang mediasinya sampai PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) hadir.
12. Bahwa pada tanggal 13 Februari 2019 melalui surat Nomor 568/60/D.NAKER/2019, dalam pertemuan Mediasi yang Ke III dari pihak TERGUGAT yang hadir yaitu Bpk Marpaung M (Tim Legal) PT. Jasa Swadaya Utama yang di utus Pimpinan dari pusat Jakarta, namun dalam pertemuan ini tidak ada kesepakatan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT karena menurut perusahaan keputusan dari pimpinan pusat bahwa pekerja di mutasikan mengingat kurangnya pekerja yang berada di kantor pusat.
13. Bahwa dikarenakan telah dilakukan tiga kali Mediasi yang dipasilitasi oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu tidak ada kesepakatan atau penyelesaian antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, maka pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu mengeluarkan anjuran yang merupakan risalah penyelesaian mediasi sebagaimana ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 68/PUU-XIII/2015 dan terhadap anjuran tersebut jika salah satu pihak tidak menerima dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial.
14. Bahwa PT. Jaya Swadaya Utama (TERGUGAT) dalam Memutasi Penggugat tersebut, sebagai upaya TERGUGAT untuk melepaskan

Halaman 4 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/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)



tanggungjawab dan sangat bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- b. 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.
- c. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Mengacu pada Peraturan Perundang-undang tersebut di atas maka surat Mutasi tersebut pihak PT. Jaya Swadaya Utama (TERGUGAT) harus memperhatikan kondisi TERGUGAT yang akan di mutasi termasuk kondisi keuangan maupun keluarga. TERGUGAT tidak bisa semana-mana mutasi PENGUGAT tanpa alasan yang jelas dan tidak dapat berlakukan karena bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

15. Bahwa surat mutasi yang dilakukan oleh PT. Jaya Swadaya Utama (TERGUGAT) dilakukan untuk menghilangkan kewajibannya membayar pesangon kepada PENGUGAT yang sudah bekerja lebih dari 10 Tahun secara berturut dan di tugaskan di tempat yang sama yaitu di PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu.
16. Bahwa oleh karena TERGUGAT tetap mutasikan PENGUGAT, sehingga perbuatan TERGUGAT tersebut sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
17. Bahwa dengan adanya tindakan TERGUGAT yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap PENGUGAT, sementara Kontrak kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT masih tersisa masa kontrak selama 7 (tujuh) bulan kedepan (sampai dengan bulan agustus 2019) sebagaimana dalam kontrak kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT dimana PENGUGAT di tempatkan di PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa dengan adanya tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT, PENGGUGAT yang masih di butuhkan oleh PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu, maka PENGGUGAT sangat dirugikan baik Materiil maupun Immaterial.

Kerugian Materiil:

Adapun kerugian Materiil yang diderita oleh PENGGUGAT dapat diperinci sebagai berikut :

- Sisa Uang Kontrak 7 (Tujuh) bulan sebesar Rp.2.040.000,- X 7 (Tujuh) bulan sebesar **Rp.14.280.000, (Empat belas Juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah).**
- Uang Penghargaan Masa Kerja di PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) 7 X 2.040.000,- = **Rp.14.280.000,-(empat belas juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah).**
- Uang Pengganti Hak 15 % X Rp.14.280.000,- = Rp.2.142.000,-(dua juta seratus empat puluh dua ribu rupiah).

Jadi total Kerugian Materiil PENGGUGAT yang merupakan hak adalah sebesar **Rp.30.702.000,- (tiga puluh juta tujuh ratus dua ribu rupiah).**

Kerugian Immaterial:

Bahwa dengan tidak bekerja lagi PENGGUGAT tidak memiliki penghasilan untuk membiayai kebutuhan hidup keluarga dan PENGGUGAT mengalami beban secara psikologis terhadap keluarga karena timbul ketidakpercayaan dari keluarga dan lingkungan kepada PENGGUGAT, dan akibat dari PENGGUGAT dimutasi sehingga TERGUGAT merasa dipermainkan sehingga untuk memulihkan harkat dan martabat PENGGUGAT wajar dan patut PENGGUGAT meminta Kerugian Immaterial sebesar **Rp. 50.000.000,-(lima puluh juta rupiah).**

Jadi Total Kerugian keseluruhan yang dialami PENGGUGAT baik secara Materiil maupun Immaterial adalah sebesar Rp.30.702.000,- (tiga puluh juta tujuh ratus dua ribu rupiah) + Rp. 50.000.000,-(lima puluh juta rupiah) = **Rp.80.702.000,-(delapan puluh juta tujuh ratus dua ribu rupiah).**

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas PENGGUGAT Mohon kepada Ketua Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu c/q

Halaman 6 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar dapat memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut :

DALAM PROVISI :

1. Menghukum TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (*dwangsom*) Rp. 500.000,-(lima ratus ribu rupiah) / Per hari apabila TERGUGAT tidak melaksanakan putusan dalam perkara ini.

PRIMAIR

1. Mengabulkan GUGATAN PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan hubungan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir sejak dibacakan Putusan ini.
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kerugian kepada PENGGUGAT berupa Kerugian Materiil dan Kerugian Immateriil, sebagai berikut :

Kerugian Materiil:

Adapun kerugian materiil yang diderita oleh PENGGUGAT dapat diperinci sebagai berikut :

- Sisa Uang Kontrak 7 (Tujuh) bulan sebesar Rp.2.040.000,- X 7 (Tujuh) bulan sebesar **Rp.14.280.000, (Empat belas juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah).**
- Uang Penghargaan Masa Kerja di PT. Jasa Swadaya Utama (TERGUGAT) 7 X 2.040.000,- = **Rp.14.280.000,-(empat belas juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah).**
- Uang Pengganti Hak 15 % X Rp.14.280.000,- = Rp.2.142.000,-(dua juta seratus empat puluh dua ribu rupiah).

Jadi total Kerugian Materiil PENGGUGAT yang merupakan hak adalah sebesar **Rp.30.702.000,- (tiga puluh juta tujuh ratus dua ribu rupiah).**

Kerugian Immateriil:

Bahwa dengan tidak bekerja lagi PENGGUGAT tidak memiliki penghasilan untuk membiayai kebutuhan hidup keluarga dan PENGGUGAT mengalami beban secara psikologis terhadap keluarga karena timbul ketidakpercayaan dari keluarga dan lingkungan kepada PENGGUGAT, dan akibat dari PENGGUGAT dimutasi sehingga

Halaman 7 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAGAT merasa dipermainkan sehingga untuk memulihkan harkat dan martabat PENGGUGAT wajar dan patut PENGGUGAT meminta Kerugian Immateriil sebesar **Rp. 50.000.000,-(lima puluh juta rupiah).**

Jadi Total Kerugian keseluruhan yang dialami PENGGUGAT baik secara Materiil maupun Immateriil adalah sebesar Rp.30.702.000,- (tiga puluh juta tujuh ratus dua ribu rupiah) + Rp. 50.000.000,-(lima puluh juta rupiah) = **Rp.80.702.000,-(delapan puluh juta tujuh ratus dua ribu rupiah).**

4. Menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada Bantahan, Banding maupun Kasasi (Uit Voerbaar Bij Voorraad).
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (*dwangsom*) Rp. 500.000,-(lima ratus ribu rupiah) / Per hari apabila TERGUGAT tidak melaksanakan putusan dalam perkara ini.
6. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR

Atau Apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Cq Majelis Hakim yang mengadili, memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*Ex Aequo et Bono*);

Menimbang, bahwa berdasarkan penetapan hari sidang yang telah ditetapkan oleh Ketua Majelis Hakim, Penggugat hadir kuasa hukumnya yakni **ZAINAL ABIDIN TUATOY, S.SY.MH. 2. ANDRY MIKO TIYUZA, SH,** adapun Tergugat hadir kuasa hukumnya yakni **MANGANTAR MARPAUNG, S.H., M.H;**

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah menyampaikan **Jawabannya** tertanggal 19 Juni 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut :

Halaman 8 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Penggugat pada angka 1 s/d angka 4 pada halaman 2 surat Gugatan, Penggugat mengakui dengan tegas bahwa hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pekerjaan Penggugat sebagai Security, dan PKWT antara Penggugat dan Tergugat dibuat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bahwa sejak tahun 2012, Tergugat telah memiliki kantor perwakilan yang melekat pada domisili perusahaan pemberi kerja di seluruh kantor cabangnya, termasuk di kantor Bank Mega Cabang Bengkulu, berdasarkan Perjanjian Kerja Sama antara perusahaan Pemberi Kerja (PT Bank Mega Tbk.) dengan perusahaan Penerima Kerja (PT Jasa Swadaya Utama);
3. Bahwa tidak benar asumsi Penggugat yang mendalilkan pemberian Mutasi oleh Tergugat kepada Penggugat sebagai perbuatan yang bertentangan dengan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengingat :
 - a. Bahwa ketentuan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan patut dimaknai sebagai rambu-rambu kesetaraan hak para pihak (Pekerja dan Perusahaan) sebelum perusahaan melakukan rekrutmen dan membuat perjanjian kerja (PKWT) antara Pekerja dan Perusahaan;
 - b. Bahwa ketika para pihak sudah sepakat membuat dan menandatangani PKWT, maka ketentuan PKWT dan Peraturan Perusahaan merupakan ketentuan hukum yang mengikat para pihak;
 - c. Bahwa ketentuan Mutasi pekerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Tergugat;
4. Bahwa Mutasi terhadap Penggugat dilakukan Tergugat justru merupakan bentuk tanggung jawab Tergugat terhadap PKWT dengan dilandasi prinsip keadilan dan kemanusiaan, mengingat bahwa Bank Mega Cabang Bengkulu meminta Tergugat untuk melakukan pengurangan pekerja Security;
5. Bahwa Mutasi Penggugat ke kantor Tergugat di Jakarta dilakukan berdasarkan pertimbangan :

Halaman 9 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Bahwa Mutasi adalah hak perusahaan yang diperbolehkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan Tergugat;
 - b. Bahwa Upah pekerja Security di Jakarta jauh lebih besar dari Upah pekerja Security di Bengkulu, bahkan hampir 2 (dua) kali lipat, sehingga sangat memungkinkan bagi Penggugat untuk menata kehidupannya di Jakarta, baik jika datang sendiri memenuhi tugas ke Jakarta maupun bersama keluarga;
 - c. Bahwa banyak pekerja Security Tergugat dari luar kota atau daerah yang tidak berkeberatan dimutasi ke Jakarta, baik yang masih lajang maupun yang sudah berkeluarga, bahkan tidak sedikit yang justru minta untuk dapat dimutasi ke Jakarta;
6. Bahwa penolakan Penggugat terhadap tugas Mutasi berdasarkan dalil-dalil Penggugat pada angka 7, 8, 14 dan 16 surat Gugatan, justru memperlihatkan karakter Penggugat sebagai pribadi yang lemah dan mudah menyerah dalam menghadapi tantangan kehidupan, suatu karakter yang jelas sangat kontradiksi dengan profesinya sebagai pekerja Security;
7. Bahwa dalil-dalil Penggugat pada angka 15, 17 dan 18 surat Gugatan telah memperlihatkan suatu itikad tidak baik dan karakter buruk lainnya dari Penggugat yang meminta hak-hak setara dengan pekerja tetap (PKWTT), padahal sejak awal Penggugat mengakui dengan tegas bahwa dirinya adalah pekerja tidak tetap berdasarkan PKWT;
8. Bahwa Tergugat telah menyampaikan Surat Panggilan 1 dan Surat Panggilan 2 kepada Penggugat untuk menjalankan tugas Mutasi, namun Penggugat tetap menolak untuk memenuhi panggilan tugas Mutasi, sehingga Tergugat menyampaikan Surat Pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena ketidakhadiran Penggugat telah melampaui batas waktu 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan yang dikategorikan sebagai Pengunduran Diri sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditindaklanjuti oleh Penggugat dengan mengisi Formulir Pelaporan Pengunduran Diri Pegawai pada tanggal 31 Januari 2019;

Halaman 10 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, bukan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melainkan karena Pengunduran Diri Penggugat dari perusahaan Tergugat.
10. Bahwa dengan Pengunduran Diri Penggugat dari perusahaan Tergugat sebelum berakhirnya jangka waktu kontrak, justru seharusnya Penggugat yang membayar sisa kontrak kepada Tergugat sebagaimana ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun Tergugat atas dasar kemanusiaan berbesar hati untuk melepaskan hak sisa kontrak;
11. Bahwa sungguh sangat ironis ketika Penggugat mengusung prinsip-prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam menyampaikan Gugatan untuk mendapatkan hak-hak yang setara dengan pekerja tetap (PKWTT) yang seolah-olah diputus hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat, padahal sesungguhnya Penggugat telah mengajukan pengunduran diri, bahkan telah mencairkan hak-hak Penggugat pada BPJS Bengkulu, sehingga upaya Gugatan dari Penggugat dapat dimaknai sebagai perbuatan penipuan (*bedrog*) yang sangat tidak terpuji dan juga bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan kemanusiaan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut di atas cukup beralasan bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *quo harus ditolak* atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM PROVISI :

1. Membebaskan Tergugat untuk membayar Uang Paksa (*Dwangsom*);

PRIMAIR :

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat menurut hukum.

SUBSIDAIR :

Apabila Majelis Hakim yang mengadili, memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (*ex aequo et bono*);

Halaman 11 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Kuasa Hukum Penggugat mengajukan **Replik secara lisan** yang pada pokoknya menyatakan tetap pada gugatannya begitu juga Kuasa Hukum Tergugat mengajukan **Duplik secara lisan** yang pada pokoknya tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan Bukti Surat dengan susunan sebagai berikut :

1. Bukti P-1 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 2152/PKWT-JSU-HRD/IX/2018 antara Munadir selaku HR & GS Divisi Head PT Jasa Swadaya Utama sebagai Pihak Pertama dan Lexsi Rantawan (Penggugat) sebagai Pihak Kedua;
2. Bukti P-2 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Pemberitahuan Nomor : 2611/JSU-HRD/2013 tanggal 1 April 2013;
3. Bukti P-3 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Pemberitahuan Nomor : 057/JSU-HRD/IV/2014 tanggal 10 April 2014;
4. Bukti P-4 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Pemberitahuan Nomor : 1385/JSU-HRD/V/2016 tanggal 4 Mei 2016;
5. Bukti P-5 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Pemberitahuan Nomor : 3928/JSU-HRD/V/2018 tanggal 11 Mei 2018;
6. Bukti P-6 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat Keterangan Kerja dari PT Bank Mega Tbk. Nomor : 2367/HRD-CPA/12 tanggal 30 April 2012;
7. Bukti P-7 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat Keterangan Kerja dari PT Jasa Swadaya Utama Nomor : 1328/HRGD-PA-REF/V/18 tanggal 25 Mei 2018;
8. Bukti P-8 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Keterangan Kerja dari PT Jasa Swadaya Utama Nomor : 1447/HRD-REF/V/16 tanggal 31 Mei 2016;
9. Bukti P-9 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Tugas Nomor : 078/SSMD-SEC/1/19 dari PT Jasa Swadaya Utama dikeluarkan di Jakarta pada tanggal 30 Januari 2019 kepada Lexsi Rantawan dengan NIP.180902152;

Halaman 12 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bukti P-10: Photo Copy (copy dari fotocopy) Sidang Mediasi Pertama dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu Nomor : 568/45/D.NAKER/2019 tanggal 1 Februari 2019;
11. Bukti P-11: Photo Copy (copy dari fotocopy) Sidang Mediasi Pertama dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu Nomor : 568/54/D.NAKER/2019 tanggal 7 Februari 2019
12. Bukti P-12: Photo Copy (copy dari fotocopy) Sidang Mediasi Pertama dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu Nomor : 568/60/D.NAKER/2019 tanggal 13 Februari 2019
13. Bukti P-13: Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Pemberitahuan Status Kepegawaian dari PT Jasa Swadaya Utama Nomor : 025/SSMD-DD/PS/19 tanggal 14 Februari 2019;
14. Bukti P-14: Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu Nomor : 560/74.a/D.NAKER/2019 tanggal 28 Februari 2019;

Menimbang, bahwa bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-14 tersebut telah dicocokkan aslinya dan telah di beri meterai dengan cukup;

Menimbang, bahwa selain Bukti Surat, Kuasa Penggugat menghadirkan 3(tiga) orang saksi dipersidangan yang telah disumpah berdasarkan agamanya yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

1. SAKSI HANDRIYADI

- **Bahwa** saksi kenal dengan penggugat karena sama-sama pernah bekerja di PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa saksi kenal dengan penggugat sekitar 2(dua) tahun;
- Bahwa saksi bekerja di PT Jasa Swadaya Utama sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2014;
- Bahwa setahu saksi, penggugat mulai bekerja di PT Jasa Swadaya Utama sejak tahun 2012, sebelumnya penggugat bekerja di PT Bank Mega Bengkulu sejak tahun 2008;
- Bahwa saksi tidak pernah bekerja sebagai karyawan PT Bank Mega Bengkulu;

Halaman 13 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi berhenti bekerja dari PT Jasa Swadaya Utama karena mengundurkan diri dan saksi beralih profesi;
- Bahwa saksi bekerja di PT Jasa Swadaya Utama dengan sistem PKWT selama 1(satu) tahun dan diperpanjang 1(satu) tahun;
- Bahwa pada saat saksi tandatangan PKWT tidak diberi salinannya;
- Bahwa setahu saksi, penggugat bekerja di PT Jasa Swadaya Utama yang dikerjakan di PT Bank Mega bengkulu sebagai security;
- Bahwa security bekerja dari jam 07.00 sampai dengan 16.00 wib dan ada intensif lembur;
- Bahwa setahu saksi security yang bekerja di PT Bank Mega Bengkulu ada 4(empat) orang;
- Bahwa setahu saksi tidak ada kantor PT Jasa Swadaya Utama di Bengkulu dan kalau ada urusan dengan PT Jasa Swadaya Utama melalui akses PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- Bahwa pada saat saksi bekerja di PT Jasa Swadaya Utama yang membayar gaji adalah PT Jasa Swadaya Utama bukan PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- Bahwa sebagai security seragam yang dipakai ditentukan oleh PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- Bahwa seingat saksi perpanjangan PKWT dibuat sebulan sebelum masa kontrak habis;
- Bahwa benar sejak kontrak pertama saksi tidak diberi salinan kontrak dan saksi juga tidak minta;
- Bahwa setelah habis masa kontrak saksi diperpanjang dan tandatangan kontrak yang baru;
- Bahwa benar saksi kenal dengan Pak Bambang, dan setahu saksi Pak Bambang adalah sebagai Ketua Regu dan saksi tidak tahu kalau Pak Bambang sebagai perwakilan PT Jasa Swadaya Utama di Bengkulu;
- Bahwa benar saksi mengundurkan diri dari PT Jasa Swadaya Utama dan tidak menuntut PT Jasa Swadaya Utama;
- **Bahwa saksi** menerima gaji dengan cara ditransfer ke rekening saksi yang ada di PT Bank Mega Cabang Bengkulu;

Halaman 14 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi selama bekerja di PT Jasa Swadaya Utama belum pernah melakukan pelanggaran;
- Bahwa saat saksi pertama kali kontrak kerja dengan PT Jasa Swadaya Utama langsung ditempatkan di PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- **Bahwa saksi** tidak tahu kapan persisnya penggugat mulai bekerja di PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa saksi tidak tahu kapan terakhir penggugat menerima gaji dari PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa saksi saat bekerja di PT Jasa Swadaya Utama yang ditempatkan di PT Bank Mega Bengkulu sebagai sopir yang dibayar sesuai UMP;
- Bahwa saksi tidak tahu berapa upah pokok yang diterima penggugat;
- Bahwa pada saat saksi mengajukan pengunduran diri sudah disiapkan formulir pengunduran diri dan saksi menandatangani;
- Bahwa saksi tidak tahu dengan bukti surat P-5 yang diperlihatkan oleh Majelis Hakim karena beda divisi dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu kapan persisnya penggugat berhenti kerja di PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah ada teman saksi yang sudah bekerja 3(tiga) atau 4(empat) tahun dengan PKWT;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa penggugat dianggap mengundurkan diri dari PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa selama saksi bekerja di PT Jasa Swadaya Utama masuk dalam Program Jamsostek, menerima THR, mendapatkan seragam dan hak cuti;
- **Bahwa setahu** saksi penggugat mula bekerja tahun 2008 sampai dengan tahun 2019 tidak pernah putus;
- Bahwa saksi tidak tahu apa status Pak Bambang apakah karyawan PT Jasa Swadaya Utama atau karyawan PT Bank Mega Cabang Bengkulu, setahu saksi Pak Bambang hanya sebagai Ketua Regu;
- **Bahwa saksi** tahu penggugat mulai bekerja tahun 2008 dari cerita teman-teman saksi dulu;

Halaman 15 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



- Bahwa selama saksi bekerja di PT Jasa Swadaya Utama tidak pernah tandatangan kontrak kerja ditempat lain;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah selama bekerja di PT Jasa Swadaya Utama beralih kontrak kerja dengan PT Bintang.....;
- Bahwa setahu saksi sampai dengan tahun 2014 kantor PT Jasa Swadaya Utama ada di PT Bank Mega Cabang Bengkulu, apakah sekarang masih di PT Bank Mega Cabang Bengkulu saksi tidak tahu;
- Bahwa setahu saksi di PT Bank Mega Cabang Bengkulu tidak ada ruangan khusus untuk kantor PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah penggugat mendapat surat mutasi dari PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa saksi tidak apa permasalahan antara penggugat dengan PT Jasa Swadaya Utama;

2. SAKSI YULIUS MARNI ARLIS

- Bahwa benar saksi yang melakukan mediasi perkara penggugat dengan tergugat pada bulan Februari 2019;
- Bahwa penggugat mengajukan mediasi secara tertulis;
- Bahwa pada saat dilakukan mediasi yang pertama tergugat tidak hadir, mediasi kedua penggugat dan tergugat hadir sedangkan pada mediasi ketiga tergugat tidak hadir;
- Bahwa setahu saksi kantor PT Jasa Swadaya Utama tidak ada di Bengkulu dan panggilan untuk tergugat melalui PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- Bahwa sepengetahuan saksi perusahaan PT Jasa Swadaya Utama belum melapor ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu;
- Bahwa pada saat di mediasi penggugat mengaku telah dikontrak bekerja di PT Jasa Swadaya Utama sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2019 terus menerus tanpa jeda;
- Bahwa jabatan saksi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu sebagai Kepala Seksi HI dan sekaligus juga sebagai Mediator;
- Bahwa menurut saksi kerja sebagai PKWT yang sifatnya terus menerus tidak diperbolehkan dan menurut saksi karena penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sudah bekerja sejak tahun 2012 maka harusnya sudah diangkat menjadi karyawan tetap;

- Bahwa setahu saksi PKWT yang dikeluarkan oleh PT Jasa Swadaya Utama tidak didaftarkan di Disnaker Kota Bengkulu;
- Bahwa Disnaker Kota Bengkulu sifatnya hanya memberikan pembinaan sedangkan untuk pengawasan dilakukan oleh Disnaker Provinsi Bengkulu;
- **Bahwa saksi** tahu kalau penggugat bekerja di PT Jasa Swadaya Utama tanpa jeda karena saat mediasi saksi minta bukti surat kontrak ke penggugat dan penggugat hanya memberikan salinan dimana pengugat mulai bekerja;
- Bahwa penggugat hanya memberikan salinan kontrak yang pertama dengan alasan kontrak yang lain tidak diberikan oleh PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa pada saat di mediasi pengakuan penggugat di PHK oleh perusahaan karena dimutasi ke Jakarta tanpa kompensasi dan hari itu juga harus berangkat dan penggugat keberatan;
- Bahwa sewaktu di mediasi, penggugat mau pindah ke Jakarta asal upah sesuai dengan UMP Jakarta;
- Bahwa penggugat pernah tanya ke PT Jasa Swadaya Utama apa hak-hak yang akan diberikan kalau mutasi ke Jakarta dan dijawab PT Jasa Swadaya Utama agar penggugat melaksanakan tugas ke Jakarta dulu;
- Bahwa pada mediasi kedua Tergugat hadir dan minta agar penggugat berangkat dulu ke Jakarta baru dijelaskan hak-haknya;
- Bahwa setahu saksi PKWT penggugat ditandatangani oleh Manager PT Jasa Swadaya Utama;
- **Bahwa saksi** diangkat sebagai Mediator sejak tahun 2014;
- Bahwa penggugat bekerja statusnya outsourcing PT Jasa Swadaya Utama yang ditempatkan di PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- Bahwa setahu saksi akibat hukum kalau PKWT tidak didaftarkan ke Disnaker maka cacat hukum akibatnya PKWT menjadi PKWTT;

Halaman 17 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



- Bahwa setelah dilakukan mediasi ada Pak Marpaung datang menemui saksi kalau mau mengurus administrasi perusahaan PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa benar mutasi adalah hak perusahaan namun pekerja dapat menolak apabila hak dan fasilitas yang diberikan tidak sama dengan yang ditempat lama;
- Bahwa menurut saksi kalau dalam PKWT sudah ada kalusul masalah mutasi maka pekerja harus mengikuti;
- Bahwa benar dalam anjuran saksi menganjurkan agar penggugat dipekerjakan kembali dengan dasar mutasi yang dilakukan PT Jasa Swadaya Utama tidak sesuai dengan aturan;
- Bahwa benar bukti surat T.2a adalah bukti yang diperlihatkan pada saat dilakukan mediasi;
- Bahwa PKWT yang sudah diperpanjang 1(satu) kali untuk masa 1(satu) tahun , setelah itu PKWT berubah menjadi PKWTT;
- Bahwa menurut saksi pembaharuan PKWT harus ada jeda minimal 1(satu) bulan;
- Bahwa dalam masa jeda karyawan tidak boleh di kontrak dalam satu perusahaan yang sama;
- Bahwa menurut saksi walau ada panggilan 1, 2 dan 3 tetapi tidak ada surat peringatan maka tidak sah;
- **Bahwa setahu** saksi, penggugat masih ingin bekerja di PT Jasa Swadaya Utama;
- Bahwa saksi membenarkan bukti P-10, P-11 dan P-12 adalah bukti surat yang dikeluarkan oleh Disnaker Kota Bengkulu;
- Bahwa anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Disnaker Kota Bengkulu untuk penggugat menerima sedangkan untuk tergugat belum ada jawaban sampai dengan sidang ini;

3. SAKSI RANDY AFRIAN

- Bahwa saksi kenal dengan penggugat karena bekerja sebagai security di PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- Bahwa saksi bekerja di PT Bank Mga Cabang Bengkulu;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pernah diceritakan oleh penggugat kalau bekerja sebagai security di PT Bank Mega Cabang Bengkulu sejak tahun 2012 secara terus menerus sampai dengan tahun 2019;
- Bahwa setahu saksi jam kerja sebagai security selama 8 (delapan) jam;
- Bahwa setahu saksi, penggugat tidak pernah melanggar aturan;
- **Bahwa saksi** bekerja di PT Bank Mega Cabang Bengkulu sebagai tenaga Account Marketing;
- Bahwa pada saat saksi masuk kerja di PT Bank Mega Cabang Bengkulu penggugat sudah ada ;
- Bahwa setahu saksi selama saksi bekerja melihat penggugat selalu masuk kerja;
- Bahwa informasi yang saksi dapat kalau penggugat tidak mulai bekerja lagi sejak tahun 2019;
- **Bahwa saksi** bekerja di PT Bank Mega Cabang Bengkulu dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 dengan 2(dua) kali kontrak;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah penggugat pekerja kontrak;
- Bahwa setahu saksi sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 penggugat masuk terus tanpa jeda;
- Bahwa kedekatan saksi dengan penggugat hanya sebatas teman;
- Bahwa saksi saat kontrak kerja dengan PT Bank Mega Bengkulu ada menandatangani kontrak kerja;
- Bahwa seingat saksi, penggugat tidak pernah mengeluh masalah pekerjaannya;
- Bahwa kurun waktu tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 apakah penggugat ada tidak masuk kerja saksi tidak tahu karena saksi tidak lagi bekerja di PT Bank Mega Cabang Bengkulu;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah ada teman-teman penggugat yang dikontrak lebih dari 2(dua) tahun;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat mengajukan Bukti Surat dengan susunan sebagai berikut :

Halaman 19 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti T-1a : Photocopy (copy dari fotocopy) Perjanjian Kerja Sama PT Bank Mega Tbk. Dengan PT Jasa Swadaya Utama (Tergugat) 2012 s/d 2013;
2. Bukti T-1b : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Addendum I PKS PT Bank Mega Tbk. Dengan PT Jasa Swadaya Utama (Tergugat) 2013 s/d 2014;
3. Bukti T-1c : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Perjanjian Kerja Sama PT Bank Mega Tbk. Dengan PT Jasa Swadaya Utama (Tergugat) 2016 s/d 2018;
4. Bukti T-1d : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Perjanjian Kerja Sama PT Bank Mega Tbk. Dengan PT Jasa Swadaya Utama (Tergugat) 2016 s/d 2018;
5. Bukti T-2a : Photocopy (sesuai dengan aslinya) PKWT antara Penggugat dengan Tergugat 2012 s/d 2013;
6. Bukti T-2b : Photocopy (sesuai dengan aslinya) PKWT antara Penggugat dengan Tergugat 2013 s/d 2014;
7. Bukti T-2c : Photocopy (sesuai dengan aslinya) PKWT antara Penggugat dengan Tergugat 2014 s/d 2016;
8. Bukti T-2d : Photocopy (sesuai dengan aslinya) PKWT antara Penggugat dengan Tergugat 2016 s/d 2018;
9. Bukti T-2e : Photocopy (sesuai dengan aslinya) PKWT antara Penggugat dengan Tergugat 2018 s/d 2019;
10. Bukti T-3 : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Tugas No. 078/SSMD-SEC/II/19;
11. Bukti T-4a : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Panggilan ke-1 No. 066/SSMD-OD/SPL/19;
12. Bukti T-4b : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Panggilan ke-2 No. 073/SSMD-OD/SPL/19;
13. Bukti T-4c : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Pemberitahuan Status Pegawai No. 025/SSMD-OD/PS/19;

Halaman 20 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bukti T-5 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Formulir Pelaporan Pengunduran Diri Penggugat;
15. Bukti T-6 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Pemberitahuan penarikan dana hak Penggugat pada BPJS;
16. Bukti T-7 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keterangan Domisili Perusahaan;
17. Bukti T-8 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Ijin Operasional;
18. Bukti T-9 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Wajib Laporan Ketenagakerjaan(WLK);
19. Bukti T-10 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan Penggugat;

Menimbang, bahwa bukti surat bertanda T-1a sampai dengan T-10 tersebut telah dicocokkan aslinya dan telah di beri meterai dengan cukup;

Menimbang, bahwa selain Bukti Surat, **Kuasa Hukum Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi;**

Menimbang, bahwa Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan Kesimpulan secara tertulis tanggal 24 Juli 2019;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam tuntutan provisional Penggugat memintakan agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan dalam perkara ini;

Halaman 21 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/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

Menimbang, bahwa tuntutan provisional hanyalah dimaksudkan untuk memperoleh tindakan – tindakan yang bersifat sementara selama proses pemeriksaan perkara sedang berlangsung;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 pada pokoknya diatur bahwa : Hakim dapat menjatuhkan putusan sela apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati maksud dan tujuan dari permohonan putusan sela yang bersifat provisional yang secara hukum dapat dimintakan berupa tuntutan atas pembayaran upah, akan tetapi Provisi penggugat dalam gugatan a quo tidak ada hubungannya sama sekali dengan tuntutan provisionil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga terhadap permohonan provisional Penggugat tersebut haruslah ditolak

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya telah menerangkan hal – hal yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat merupakan Pekerja dari Tergugat yang di kontrak oleh Tergugat semenjak Tanggal 1 Mei 2012 sampai dengan tanggal 31 Mei 2018, kemudian pada tanggal 1 Juni 2018 beralih kontrak ke PT. Bintang Karya Sarana dengan masa kontrak hanya 3 bulan kemudian Penggugat kembali beralih status menjadi pekerja Tergugat yang berakhir 31 Agustus 2019. Tergugat sejak tahun 2012 sampai dengan tanggal 31 Januari 2019 tidak mempunyai kantor atau tidak ada perwakilannya di Bengkulu dan bahkan pihak Tergugat tidak ada perwakilannya di Bengkulu dan bahkan pihak Tergugat tidak pernah melaporkan keberadaannya ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu. Penggugat pada Tanggal 30 Januari 2018 menerima surat mutasi dari Tergugat Nomor : 078/SSMD-SEC//19 yang memerintahkan Penggugat untuk pindah dari security di PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu ke Kantor Pusat Tergugat di Jakarta, atas mutasi tersebut Penggugat merasa keberatan dengan alasan Penggugat tidak sanggup menanggung semua biaya yang

Halaman 22 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikeluarkan untuk pindah ke kantor pusat Tergugat dikarenakan semua biaya tersebut di bebankan oleh Tergugat kepada Penggugat dan secara lahir dan batin Penggugat tidak sanggup hidup di kota besar dikarenakan harus berpisah dengan para keluarga dan biaya hidup di Jakarta terlalu tinggi untuk Penggugat yang hanya sebagai security yang tidak mendapatkan fasilitas apapun, Tergugat memutasi Penggugat tersebut sebagai upaya untuk melepaskan tanggungjawab dan sangat bertentangan dengan Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta untuk menghilangkan kewajibannya membayar pesangon kepada Penggugat yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun secara berturut dan ditugaskan ditempat yang sama yaitu di PT. Bank Mega Tbk Cabang Bengkulu, dan terhadap surat mutasi tersebut Penggugat pada tanggal 31 Januari 2019 membuat pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bengkulu untuk dibantu menyelesaikan perselisihan ketenaga kerjaan antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil dan tuntutan Penggugat tersebut, Tergugat membantahnya, dengan alasan yang pada pokoknya bahwa Penggugat mengakui dengan tegas bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah PKWT yang dibuat sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan pekerjaan Tergugat sebagai security, sejak tahun 2012 Tergugat telah memiliki kantor perwakilan yang melekat pada domisili perusahaan pemberi kerja di seluruh kantor cabangnya termasuk di Kantor Bank Mega Cabang Bengkulu. Mutasi Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan dan mutasi tersebut adalah hak dari Tergugat, mutasi terhadap Penggugat dilakukan justru merupakan bentuk tanggung jawab Tergugat terhadap PKWT yang dilandasi prinsip keadilan dan kemanusiaan, mengingat bahwa bangk Mega Cabang Bengkulu meminta Tergugat untuk melakukan pengurangan pekerjaan security. Bahwa upah pekerja security di Jakarta jauh lebih besar dari upah security di Bengkulu bahkan hampir 2 kali lipat sehingga memungkinkan bagi Penggugat untuk menata kehidupannya di Jakarta, baik jika datang sendiri memenuhi tugas ke Jakarta maupun bersama keluarga, banyak pekerja security Tergugat dari luar kota atau daerah yang tidak berkeberatan di mutasi ke Jakarta, baik yang masih lajang maupun yang sudah berkeluarga bahkan tidak sedikit yang justru minta untuk dapat di mutasi ke Jakarta. Tergugat telah menyampaikan Surat Panggilan 1 dan surat

Halaman 23 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

panggilan 2 kepada Penggugat untuk menjalankan tugas mutasi, namun Penggugat tetap menolak panggilan tugas mutasi, sehingga Tergugat menyampaikan surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena ketidakhadiran Penggugat melampaui batas waktu 5 hari berturut-turut tanpa keterangan yang dikualifikasi sebagai pengunduran diri sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditindaklanjuti oleh Penggugat dengan mengisi Formulir Pelaporan Pengunduran Diri Pegawai pada tanggal 31 Januari 2019. Bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena Pemutusan Hubungan Kerja melainkan karena pengunduran diri Penggugat dari perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa atas perbedaan dalil Penggugat dengan Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa yang pertama kali perlu Majelis Hakim pertimbangkan adalah terkait dengan bentuk gugatan dari Penggugat dalam perkara ini, maka atas hal tersebut, sesuai dengan ketentuan Pasal 86 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari isi gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan dan menyatakan bahwa gugatan dalam perkara a quo adalah gugatan dengan bentuk kumulasi atau gabungan, yaitu gugatan terkait dengan perselisihan hak yaitu tentang mutasi diikuti dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu terkait dari adanya surat mutasi kepada Penggugat yang mengakibatkan Penggugat tidak masuk bekerja dan telah dipanggil dengan surat pemanggilan sebanyak 2 kali;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dinyatakan sebagai gugatan kumulasi, maka sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan diawali dari hal perselisihan haknya yaitu tentang mutasi terhadap Penggugat, atas hal tersebut, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terhadap 2 hal, yang pertama adalah aturan hukum yang mendasarinya dan yang kedua adalah alasan dilakukannya mutasi tersebut sebagai berikut:

1. Bahwa menurut dalil Tergugat, Mutasi terhadap Penggugat dilakukan merupakan bentuk tanggungjawab Tergugat terhadap PKWT dengan dilandasi prinsip keadilan dan kemanusiaan, dan mutasi adalah hak perusahaan yang diperbolehkan dan diatur oleh Undang – undang

Halaman 24 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-2e yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 2152/PKWT-JSU-HRD/IX/18 Pasal 1 angka (8) dinyatakan Pihak Pertama berhak memutasikan Pihak Kedua untuk bertugas dan atau berkarya di tempat lain dan posisi selain tercantum didalam perjanjian ini selama masa perjanjian perjanjian ini berlangsung apabila dianggap perlu;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-10 yakni Peraturan Perusahaan Pasal 7 ayat (3) menyatakan "Pegawai yang telah ditempatkan atau dialihtugaskan ke tempat yang baru wajib mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat yang baru tersebut tanpa menimbulkan akibat-akibat yang dapat merugikan pegawai yang bersangkutan";

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-10 yakni Peraturan Perusahaan Pasal 9 ayat (2) menyatakan "Yang dimaksud dengan perjalanan dinas adalah perjalanan ke luar kota atau ke luar negeri yang dilakukan oleh pegawai untuk menjalankan tugas perusahaan / klien perusahaan, sesuai dengan perintah yang diterima dari pemimpin perusahaan/Klien Perusahaan"

Dan ayat 3 "Bagi setiap pegawai yang bertugas keluar kota atau keluar negeri, diwajibkan membawa Surat Tugas"

Dan ayat 4 "Hal-hal lain yang berkaitan dengan ketentuan perjalanan dinas, termasuk jenis biaya dan besarnya biaya yang ditanggung sepenuhnya mengikuti ketentuan yang dikeluarkan dan berlaku di perusahaan dimana pegawai ditetapkan"

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P- 14 yakni Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu pada halaman 2 huruf B yakni keterangan pihak perusahaan dinyatakan perusahaan melakukan mutasi ke Jakarta akan tetapi biaya akomodasi dan transportasi pekerja tidak ditanggung oleh perusahaan;



Menimbang, bahwa dengan demikian terdapat Fakta yang saling pertentangan antara Peraturan Perusahaan (Bukti T-10) dengan Keterangan Pengusaha sebagaimana terdapat dalam Bukti P-14;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-3 yang bersesuaian dengan bukti P-9 yakni Surat Tugas No. 078/SSMD-SEC//19 Tanggal 30 Januari 2019 Tergugat memerintahkan Penggugat menempati lokasi tugas baru di Kantor Pusat Jayatama, dan surat tugas tersebut dilaksanakan pada tanggal 01 Februari 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat tersebut diatas, tidak dapat digunakan sebagai dasar tindakan mutasi kepada Penggugat;

2. Bahwa dalam jawabannya, alasan utama Tergugat melakukan mutasi kepada Penggugat adalah karena Bank Mega cabang Bengkulu meminta Tergugat untuk melakukan pengurangan pekerja security dan Tergugat melakukan pengurangan karyawan di cabang Bengkulu, sehingga Penggugat di mutasi ke kantor pusat di Jakarta;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Tergugat harus memahami bahwa syarat dari mutasi antara lain selain mempertimbangkan kebutuhan Tergugat juga mempertimbangkan kemampuan atau kecakapan dari Penggugat, bahkan sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, mutasi juga harus mempertimbangkan ketrampilan, bakat, harkat, martabat, juga perlindungan hukum bagi pekerja;

Menimbang, bahwa Berdasarkan Bukti P-9 dan Bukti T-3 pertimbangan Tergugat melakukan mutasi kepada Penggugat adalah adanya optimalisasi di cabang Bengkulu dan menunggu lokasi tugas baru di kantor PT. Jasa Swadata Utama serta dalam rangka untuk tetap meningkatkan mutu pelayanan di lokasi;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menyatakan upah pekerja security di Jakarta jauh lebih besar dari upah pekerja security di Bengkulu bahkan hampir dua kali lipat. Berdasarkan Bukti P-14 yakni Anjuran mediator pada keterangan pengusaha biaya akomodasi dan transportasi pekerja tidak ditanggung oleh perusahaan, sementara



di dalam Bukti T-10 ayat 4 yakni Peraturan Perusahaan menyatakan Hal-hal lain yang berkaitan dengan ketentuan perjalanan dinas, termasuk jenis biaya dan besarnya biaya yang ditanggung sepenuhnya mengikuti ketentuan yang dikeluarkan dan berlaku di perusahaan dimana pegawai ditetapkan, dengan demikian sebenarnya salah satu indicator mutasi yang dimaksudkan oleh Tergugat antara lain adalah untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan adalah tidak terpenuhi apalagi syarat lainnya misalnya keterampilan, harkat, martabat dan perlindungan hukum bagi Penggugat, selain itu apabila dicermati bukti T-3 dan P-9 mutasi dalam perkara ini dilakukan secara mendadak atau bahkan dapat dikatakan langsung, yakni hari berikutnya harus dilaksanakan oleh Penggugat, tanpa diberikan kesempatan untuk memikirkan dan mempersiapkannya apabila bersedia ditempatkan, maka dari itu oleh karena dalil-dalil Terkait dengan mutasi tidak terpenuhi dan syarat-syarat untuk mutasi tidak terpenuhi, maka Majelis Hakim berkesimpulan dan menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dalam perkara ini tidak sah dan cacat hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena mutasi dalam perkara ini telah dinyatakan tidak sah dan cacat hukum, maka kemudian pertimbangan Majelis Hakim berikutnya adalah berkaitan dengan ketentuan mana yang tepat untuk memberikan dasar adanya peristiwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa selain mutasi tersebut tidak sah dan cacat hukum dengan alasan-alasan sebagaimana yang telah diuraikan diatas, Majelis Hakim juga menilai langkah mutasi yang dilakukan oleh Tergugat hanyalah akal-akalan Tergugat saja untuk melakukan PHK terhadap Penggugat karena Tergugat mengetahui Penggugat tidak akan sanggup melaksanakan mutasi tersebut, karena seluruh biaya ditanggung oleh Penggugat, hal ini bertentangan dengan Bukti T-10 yakni Peraturan Perusahaan Pasal 7 ayat (3) menyatakan "Pegawai yang telah ditempatkan atau dialihtugaskan ke tempat yang baru wajib mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat di tempat yang baru tersebut tanpa menimbulkan akibat-akibat yang dapat merugikan pegawai yang bersangkutan"; Pasal 9 ayat (2) menyatakan "Yang dimaksud dengan perjalanan dinas adalah perjalanan ke luar



kota atau ke luar negeri yang dilakukan oleh pegawai untuk menjalankan tugas perusahaan / klien perusahaan, sesuai dengan perintah yang diterima dari pemimpin perusahaan/Klien Perusahaan”; Pasal 9 ayat (3) “Bagi setiap pegawai yang bertugas keluar kota atau keluar negeri, diwajibkan membawa Surat Tugas”; Pasal 9 ayat (4) menyatakan “Hal-hal lain yang berkaitan dengan ketentuan perjalanan dinas, termasuk jenis biaya dan besarnya biaya yang ditanggung sepenuhnya mengikuti ketentuan yang dikeluarkan dan berlaku di perusahaan dimana pegawai ditetapkan”. Bahwa terhadap mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat keberatan dan bersikap tidak mau menerima dan menolak untuk dimutasi oleh Tergugat, akan tetapi Penggugat tidak berupaya menyelesaikan permasalahan tersebut dengan Tergugat, tetapi justeru tidak masuk bekerja walaupun telah dipanggil sebanyak 2 kali oleh Tergugat (Vide Bukti T-4a dan T-4b) dan pada tanggal 31 Januari 2019 Penggugat mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Dinas Tenaga Kerja Bengkulu (Vide Bukti P-10 s/d P-12). Sikap Penggugat yang demikian oleh Majelis Hakim merupakan sikap yang melanggar PKWT dan Peraturan Perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan alasan Penggugat melanggar Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat telah di PHK dengan alasan Tersebut diatas, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan hak-hak apa saja yang akan diterima oleh Penggugat sebagai akibat dari PHK tersebut;

Menimbang, sebelum mempertimbangkan tentang hak-hak apa saja yang akan di terima oleh Penggugat, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah Penggugat adalah sebagai Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ataukah sebagai Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana didalihkan oleh Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan Bukti T-2a (Perjanjian Kerja Waktu



Tertentu (PKWT) Nomor/PKWT-JSU-SEC/12 Tanggal 1 Mei 2012 yang pertama) Jangka Waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah 01 Mei 2012 s/d 30 April 2013, Bukti T-2b (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 0006/PKWT-JSU/V/13 yang kedua) Jangka Waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah 01 Mei 2013 s/d 30 April 2014, Bukti T-2c (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 1461/PKWT-JSU-HRD/V/14 Tanggal 30 Mei 2014 yang ketiga) Jangka Waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah 01 Juni 2014 s/d 30 Mei 2016, Bukti T-2 d (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 2348/PKWT-JSU-HRD/VI/16 Tanggal 1 Juni 2016 yang ke empat) Jangka Waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah 01 Juni 2016 s/d Mei 2018, Bukti T-2e (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor : 2152/PKWT-JSU-HRD/IX/18 Tanggal 1 September 2018 yang ke lima) Jangka Waktu Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah 01 September 2018 s/d 31 Agustus 2019;

Menimbang, Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”. Ayat (4) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun). Ayat (6) “Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

Menimbang , bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan Bukti T-2a dan T-2b adalah merupakan perpanjangan kontrak yakni dari tanggal 1 Mei 2012 s/d 30 April 2013 dan diperpanjang 1 kali yakni tanggal 1 Mei 2013 s/d 30 April 2014 (Tergugat menggunakan Mekanisme perjanjian kerja waktu tertentu 1 tahun dan diperpanjang 1 tahun), kemudian berdasarkan Bukti T-2c adalah merupakan Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam hal ini Tergugat menggunakan Perpanjangan dan Pembaharuan. Menurut Majelis



Hakim tidak bisa digunakan keduanya, kalau perpanjangan perpanjangan saja dan walaupun pembaharuan haruslah pembaharuan saja karena itu bersifat alternatif. Menurut Majelis Hakim, setelah terjadi perpanjangan PKWT sebanyak 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun, maka apabila Tergugat tetap ingin memperkerjakan Penggugat di tempat yang sama dan dengan pekerjaan yang sama maka secara hukum Tergugat harus menjadikan Penggugat sebagai PKWTT. Bahwa Selain itu terungkap di persidangan Penggugat adalah sebagai security semenjak bulan Mei 2012 sampai dengan di mutasi yakni tanggal 30 Januari 2019 di tempatkan di PT. Bank Mega Cabang Bengkulu, dengan system PKWT secara terus menerus;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim, oleh karena pekerjaan Penggugat adalah sebagai security atau satpam maka termasuk ke dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 tahun sebagaimana yang diatur dalam Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004. Hal ini didukung dengan adanya Bukti T-1a, T-1b, T-1c dan T-1d yakni Perjanjian Kerjasama Penyediaan Jasa Tenaga Kerja antara PT. Bank Mega TBK dengan PT. Jasa Swadaya Utama yang mana jangka waktu perjanjian tersebut adalah 2 tahun kecuali bukti T-1d jangka waktunya adalah 30 bulan, dengan demikian menurut Majelis Hakim PKWT antara Penggugat dengan Tergugat tersebut adalah tidak sah dan cacat hukum;

Menimbang, bahwa oleh karena PKWT Tergugat tersebut telah dinyatakan tidak sah dan cacat hukum, maka secara hukum Penggugat haruslah dinyatakan karyawan Tergugat dengan status karyawan tetap semenjak dimulainya terjadi pelanggaran yakni tanggal 1 Juni 2014 dan berakhir semenjak Penggugat melanggar Perjanjian Kerja dan peraturan perusahaan yakni di Bulan Februari 2019 (masa kerja 4 tahun 8 Bulan);

Menimbang, bahwa dengan demikian, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka petitum Penggugat angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan, namun pemutusan hubungan



kerja tersebut terhitung semenjak Penggugat melanggar Perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yakni bulan Februari 2019;

Menimbang mengenai petitem Penggugat angka 3 Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa oleh karena menurut Majelis Hakim Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dengan alasan Penggugat melanggar Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian hak-hak yang diterima oleh Penggugat adalah 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya maupun Tergugat dalam jawabannya tidak menjelaskan secara rinci berapa upah yang diterima setiap bulannya, maka Majelis Hakim berdasarkan Bukti T-2e menetapkan Penggugat menerima upah sebesar Rp. 1.889.000/bulan, sehingga Penggugat memiliki hak-hak sebagai berikut :

Uang Pesangon :

1 x 4 x Rp. 1.889.000,- = Rp. 7.556.000,-

Uang Penghargaan Masa Kerja

2 x Rp. 1.889.000,- = Rp. 3.778.000,-

Uang Penggantian Hak

15% x 11.334.000,- = Rp. 1.700.100,-

Jumlah Total Sebesar = **Rp. 13.034.100,-**

(Terbilang : Tiga belas juta tiga puluh empat ribu seratus rupiah);

Menimbang, terhadap kerugian materil tidak dikabulkan karena Penggugat tidak dapat membuktikan kerugian materil dimaksud selama persidangan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4, Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, petitum mengenai putusan serta merta yang diajukan oleh Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 180 HIR, 191 RBg dan Pasal 54 RV, sehingga beralasan hukum untuk di tolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 5, Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut :

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 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 tidak ada lagi petitum Pengugat yang lain diajukan, dan berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Menimbang, oleh karena gugatan Penggugat nilainya kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta upiah) maka biaya perkara dibebankan kepada negara;

Mengingat dan memperhatikan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan:

Halaman 32 dari 34 Halaman
Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



MENGADILI

DALAM PROVISI

- Menolak tuntutan provisi Penggugat

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat semenjak Bulan Februari 2019;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat :

Uang Pesangon :

1 x 4 x Rp. 1.889.000,- = Rp. 7.556.000,-

Uang Penghargaan Masa Kerja

2 x Rp. 1.889.000,- = Rp. 3.778.000,-

Uang Penggantian Hak

15% x 11.334.000,- = Rp. 1.700.100,-

Jumlah Total Sebesar = **Rp. 13.034.100,-**

(Terbilang : Tiga belas juta tiga puluh empat ribu seratus rupiah);

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA pada Hari **Jumat** tanggal **2 Agustus 2019** oleh kami **ZENI ZENAL MUTAQIN, S.H., M.H.**, sebagai Ketua Majelis, **MAYANDRI SUZARMAN, S.H.**, dan **H. DONO RAHARJO, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari **Rabu** tanggal **7 Agustus 2019** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi **MAYANDRI SUZARMAN, S.H.**, dan **H. DONO RAHARJO, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota dan dibantu oleh **A. WIBISONO, S.Sos** sebagai Panitera



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengganti, dengan dihadiri oleh **Kuasa Hukum Penggugat** dan **Kuasa Tergugat**;

Hakim – Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis:

1. **MAYANDRI SUZARMAN, S.H.** **ZENI ZENAL MUTAQIN, S.H, M.H.**

2. **H. DONO RAHARDJO, S.H.,M.H.**

Panitera Pengganti

A. WIBISONO, S.Sos