



PUTUSAN

Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mam

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ABIDIN, bertempat tinggal di Jalan Baharuddin Lopa, Kelurahan Rimuku, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada DR. Rahmat, S.H., M.H., Agus Purnomo S.H., Tamzil, S.H., M.H., Apriadi Basri, S.H., M.H., Edy Maulana Naro S.H. Masing-masing Advokat/Pengacara pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Mandar Yustisi, beralamat di Jalan Hapati Hasan, Komp. Bukit Asri Lestari G/12, Mamuju, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor 54/S.K./LBH-MY/IV/2021 tanggal 5 April 2021 selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PT. MEGA AUTO FINANCE (MAF) Cabang Polewali, Pos Mamuju, berkedudukan di Jalan K. S. Tubun, Kelurahan Rimuku, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat, yang diwakili oleh Melly Armeilia selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hardiansa C., selaku, Kepala Pos cabang Pos Mamuju, berdasarkan Surat Kuasa Khusus nomor 013/LTI-MAF/DIR-KUASA/V/2021 tanggal 5 Mei 2021 selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 19 April 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju pada tanggal 27 April 2021 dalam Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mam, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Halaman 1 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa PENGUGAT adalah pekerja tetap pada perusahaan TERGUGAT terhitung sejak tanggal 10 April 2014 dan berakhir sejak tanggal 6 April 2020 berdasarkan Surat Keterangan Kerja No. 1682/SKK/HCAMP/IV/2020 dengan jabatan terakhir sebagai Kolektor;
2. Bahwa selama bekerja pada TERGUGAT, PENGUGAT bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
3. Bahwa berdasarkan Surat No. 446/MCF-KOL/HRD/IV/2020, terhitung sejak tanggal 6 April 2020, PENGUGAT diberhentikan sebagai pekerja tetap dari perusahaan TERGUGAT disebabkan karena tidak terpenuhinya kewajiban PENGUGAT untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 32 ayat (7) *"seluruh karyawan wajib untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab demi kemajuan usaha perusahaan, seperti memenuhi target pekerjaan dan/atau standar prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan"*;
4. Bahwa terhadap kebijakan Tergugat yang memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat dengan alasan seperti pada angka 3 di atas, Penggugat telah menyetujuinya, namun terkait dengan hak-hak Penggugat, Tergugat tidak dapat memenuhinya;
5. Bahwa oleh karena Tergugat tidak memenuhi hak-hak Penggugat akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pada tanggal 26 Agustus 2020, Penggugat telah mengajukan surat permintaan perundingan kepada Tergugat, sebagaimana pula dibuktikan dengan Daftar Hadir Perundingan Bipartit;
6. Bahwa oleh karena perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat tidak menemukan kesepakatan, maka selanjutnya pada tanggal 26 Agustus 2020 Penggugat mengajukan surat permohonan pencatatan perselisihan pada instansi terkait, yakni Dinas Ketenagakerjaan;
7. Bahwa berdasarkan Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat No. 43.00/544/IX/2020 tanggal 11 September 2020 perihal undangan klarifikasi/sidang mediasi, antara Penggugat dan Tergugat diminta untuk hadir pada tanggal 17 September 2020, dengan kemudian meminta kepada para pihak/Tergugat membawa data/berkas yang diperlukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHK) berupa peraturan perusahaan, surat pengangkatan, surat PHK, surat peringatan (SP) dan lain-lain yang berkaitan (Slip rincian gaji karyawan);

Halaman 2 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



8. Bahwa pada tanggal 17 September 2020 sebelum terlebih dahulu dilakukan mediasi, kepada Penggugat dan Tergugat telah diberikan penawaran untuk memilih menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator atau arbiter, namun para pihak tidak menentukan pilihan sehingga kemudian perselisihan diserahkan kepada mediator, sebagaimana Surat Nomor 43.00/552/IX/2020 tertanggal 17 September 2020;
9. Bahwa setelah Penggugat dan Tergugat melakukan mediasi yang difasilitasi oleh mediator, dimulai dari mediasi pertama hingga mediasi ketiga, Tergugat tidak memperlihatkan peraturan perusahaan dan slip rincian gaji Penggugat dimana peraturan perusahaan dan slip gaji tersebut merupakan salah satu bahan pertimbangan hukum dalam penetapan status pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dasar perhitungan hak-hak Penggugat;
10. Bahwa proses mediasi antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan gagal dan kemudian mediator membuat anjuran tertulis untuk ditanggapi oleh Penggugat dan Tergugat, sebagaimana Surat Nomor 43.00/588/X/2020 tertanggal 9 Oktober 2020;
11. Bahwa terhadap anjuran mediasi, Penggugat menyatakan menerima sedangkan Tergugat dinyatakan menolak karena tidak memberikan pendapatnya;
12. Bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Barat No. 188.4/630/SULBAR/XI/2019 tanggal 27 November 2019, tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2020, UMP ditetapkan sebesar Rp2.701.650,73 (dua juta tujuh ratus satu ribu enam ratus lima puluh rupiah koma tujuh puluh tiga sen);
13. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana telah dirincikan dalam Anjuran Mediasi dalam Surat No. 43.00/588/X/2020, yakni:
 - (a). Uang pesangon 6 bulan x Rp2.701.650 = Rp6.209.900
 - (b). Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp2.701.650 = Rp5.403.300 +
 - Jumlah A = Rp21.613.200
 - (c). Uang penggantian hak 15% x Rp21.613.200 = Rp3.241.980

Halaman 3 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



Jumlah B = Rp3.241.980

Total jumlah pesangon yang harus diterima PENGUGAT adalah Jumlah A +

Jumlah B= Rp21.613.200 + Rp3.241.980 = Rp24.855.180;

14. Bahwa pihak Tergugat hanya bersedia memberikan hak kepada PENGUGAT dengan uang senilai 2 (dua) bulan gaji kepada PENGUGAT, namun Penggugat menolaknya karena sangat jelas penawaran TERGUGAT bertentangan dengan rincian hak yang tertuang dalam anjuran mediasi;
15. Bahwa selain hak-hak yang dimaksud pada angka 13 posita, berpedoman pada Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 37/PUU-IX/2011 dan Huruf B Angka 2 huruf f Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, maka sebelum adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh TERGUGAT kepada Penggugat, Penggugat tetap berhak mendapatkan hak-haknya yang biasa diterima atau upah proses senilai 6 bulan x UMP Rp2.701.650,73 = Rp16.209.904,4;
16. Bahwa selain alasan di atas, oleh karena tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat, sehingga beralasan demi hukum untuk Penggugat memohonkan upah proses dalam gugatan ini;
17. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan oleh Tergugat nantinya maka Penggugat memohon kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mamuju untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
18. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti hukum yang kuat dan juga karena gugatan Penggugat adalah mengenai penghidupan bagi Penggugat dan keluarganya, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Hak ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali serta Perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);

Halaman 4 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



19. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sepatutnya berdasar hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju kemudian menghukum Tergugat untuk dibebankan membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan segala uraian (*posita*) yang telah dikemukakan, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, selanjutnya berkenan menjatuhkan putusan dengan amarnya sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap;
3. Menyatakan sah secara hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Tergugat dan Penggugat dengan alasan tidak terpenuhinya kewajiban Penggugat untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Perusahaan Pasal 32 ayat (7);
4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan rincian:

(a). Uang pesangon 6 bulan x Rp2.701.650..... = Rp16.209.900

(b). Uang penghargaan masa kerja 2 x Rp2.701.650..... = Rp5.403.300+

Jumlah A = Rp21.613.200

(c). Uang penggantian hak 15% x Rp21.613.200..... = Rp3.241.980

Jumlah B = Rp3.241.980

Total jumlah pesangon yang harus diterima Penggugat adalah Jumlah A +
Jumlah B= Rp21.613.200 + Rp3.241.980 = Rp24.855.180;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat, yakni 6 bulan x UMP Rp2.701.650,73 = Rp16.209.904,4;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp200.000 (dua ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
7. Menetapkan putusan ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik Kasasi, Peninjauan Kembali maupun Perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit over baar bij vooraad*);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya dalam perkara ini.

Dan atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).



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

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 pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

1. Dalam Eksepsi

Gugatan Tidak Jelas. (*obscuur libel*)

Bahwa Penggugat mendalilkan Gugatan Perselisihan Hak akan tetapi dalam posisi Gugatan tidak dapat menguraikan perselisihan hak apa yang telah dilanggar oleh Tergugat, karena tidak disebutkan perbedaan dalam pelaksanaan. perbedaan penafsiran terhadap aturan Undang-undang, perjanjian kerja.

Artinya Penggugat tidak dapat menjelaskan terkait permasalahan Perselisihan Hak atau perbedaan penfasiran perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan Hal ini dikategorikan Gugatan yang *obscuur libel* tidak jelas.

Berdasarkan hal tersebut diatas, Gugatan Penggugat tidak sesuai dengan hukum Acara Perdata yang baik dan Benar Mohon Yang Mulia Majelis Hakim mcnyatakan Gugatan tidak dapat Diterima atau menolak Gugatan Penggugat.

2. Dalam Pokok Perkara.

1. Bahwa Tergugat menolak tegas dalil-dalil Gugatan Penggugat kecuali yang diakui kebenarannya.

2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada halaman I yang pada pokoknya Penggugat melakukan pekerjaan terus menerus, dalil tersebut tidaklah beralasan hukum yang jelas dan terkait dengan diakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukanlah Tindakan yang melanggar hukum, karena sangatlah wajar Perusahaan memberhentikan karyawan apabila tidak sesuai dengan prestasi kerja yang ditentukan Perusahaan.

3. Bahwa Adapun Riwayat dikeluarkannya Surat Peringatan terhadap Penggugat sebagai berikut

a. Surat Peringatan pertama tanggal 19 September 2019

Halaman 6 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



- b. Surat Peringatan kedua tanggal 24 Desember 2019
- c. Surat Peringatan ketiga tanggal 14 Februari 2020.
4. Bahwa, selanjutnya Penggugat tidak mencapai target atau standar prestasi kerja yang ditentukan oleh perusahaan setelah dilakukan peringatan pertama sampai dengan peringatan terakhir, Tergugat mengeluarkan Surat PHK tanggal 1 April 2020.
5. Bahwa PHK yang dikakukan Tergugat telah berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan Pasal 32 Ayat 7 Peraturan Perusahaan Tergugat yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:
 6. ...*"Seluruh Karyawan wajib mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab demi kemajuan Perusahaan, seperti memenuhi target pekerjaan dan atau standard prestasi kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan...."*
 7. perhitungannya hanya sebatas 1 (satu) kali yang artinya tuntutan haknya sebatas pesangon, berdasarkan Pasal 161 (3) dan (2) UU No 13 Tahun 2003 Tentang yang menyebutkan
 8. (3) *Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
 9. Selanjutnya ditegaskan uang penggantian hak secara tegas diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan sebagai berikut: "uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 10. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat halaman 2 dan 3 terkait perhitungan hak yang pokoknya harus membayarkan upah proses tidak berdasarkan hukum karena Penggugat telah dilakukan PHK tanggal



1 April 2020, artinya Penggugat tidak lagi hubungan kerja antara para pihak.

11. Bahwa, Tergugat menolak tegas terkait permintaan Putusan serta merta karena tidak berdasarkan hukum yang jelas.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial Yang Terhormat yang memeriksa, mempertimbangkan, mengadili perkara aquo, untuk selanjutnya menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak jelas/kabur atau obscur libel

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Sah Secara Hukum.
3. Menyatakan hak yang diterima Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 UU No 13 Tentang Ketenagakerjaan.

Atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa Perkara berpendapat lain, mohon putusan yang bijaksana dan seadil-adilnya menurut hukum dan keadilan (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban dari pihak Tergugat tersebut pihak Penggugat melalui Kuasanya mengajukan Repliknya secara tertulis tanggal 24 Mei 2021 yang dibacakan dipersidangan pada tanggal 7 Juni 2021;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut pihak Tergugat melalui Kuasanya mengajukan Duplik yang disampaikan secara tertulis tanggal 1 Juni 2021 yang dibacakan di persidangan pada tanggal 10 Juni 2021;

Menimbang, bahwa setelah acara jawab menjawab selesai dan kedua belah pihak yang berperkara tetap bertahan pada dalil-dalilnya masing-masing maka persidangan atas perkara yang bersangkutan dilanjutkan dengan acara pembuktian;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Halaman 8 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa mengenai Eksepsi Tergugat pada pokoknya mengenai Penggugat tidak dapat menjelaskan terkait permasalahan Perselisihan Hak atau perbedaan penfasiran perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan Hal ini dikategorikan Gugatan yang *obscuur libell* tidak jelas;

Menimbang, bahwa mengenai eksepsi tersebut, pada pokoknya telah masuk kedalam ranah pemeriksaan pokok karena haruslah dibuktikan apakah ikatan kerja yang timbul antara penggugat dan tergugat haruslah dibuktikan dengan pembuktian dari kedua belah pihak sehingga patutlah untuk menolak eksepsi tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidak-tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti terdapat pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR/283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan saksi-saksi yaitu 1. Andi Iksan 2. Agus Salim dan alat bukti surat berupa bukti:

1. Fotocopi Surat Keterangan Kerja nomor 1682/SKK/HCAMP/IV/2020 (diberi tanda P.1)
2. Fotocopi ID Card Pekerja ((diberi tanda P.2)
3. Fotocopi Surat Pemberhentian sebagai karyawan tetap nomor 446/MCF-KOL/HRD/IV/2020 (diberi tanda P.3)
4. Foto copy Surat Permintaan Perundingan kepada pimpinan PT. Mega Auto Finance Mamuju tanggal 26 Agustus 2020 (diberi tanda P.4)
5. Fotocopy Risalah Perundingan Bipartit (diberi tanda P.5)
6. Fotocopy Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 26 Agustus 2020 pada dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Mamuju (diberi tanda P.6)
7. Fotocopy Surat Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Barat Nomor 43.00/544/IX/2020 tanggal 11 September 2020 perihal undangan klarifikasi/sidang mediasi (diberi tanda P.7);
8. Fotocopy Surat Nomor 43.00/552/IX/2020 perihal Undangan Penawaran PPHI (diberi tanda P.8);
9. Foto Surat Nomor 43.00/553/IX/2020 Perihal Pelimpahan Kepada Mediator Hubungan Industrial (diberi tanda P.9);

Halaman 9 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



10. Fotocopy Berita Acara Perundingan Sidang Mediasi tanggal 17 September 2020 (diberi tanda P.10);
11. Fotocopy Berita Acara Perundingan Sidang Mediasi perselisihan hubungan industrial yang kedua tanggal 24 September 2020 (diberi tanda P.11)
12. Fotocopy Surat Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Barat Perihal Anjuran nomor 43.00/588/X/ 2020 tanggal 9 Oktober 2020 (diberi tanda P.12);
13. Fotocopy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial Nomor 43.00/622.A/XI/2020 (diberi tanda P.13);
14. Fotocopy Mutasi Rekening Bank Mega Dana atas nama Abidin Nomor rekening 021600020084957 (diberi tanda P.14);
15. Print Out Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 188.4/435/SULBAR/XI/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju tahun 2021 tertanggal 23 November 2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Mamuju Tahun 2021 (diberi tanda P.15);

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti T-1 sampai dengan T-6 yaitu berupa:

1. Fotocopy Surat Peringatan Pertama diberikan kepada Abidin pada tanggal 19 September 2019 (diberi tanda T.1);
2. Fotocopy Surat Peringatan Kedua diberikan kepada Abidin pada tanggal 24 Desember 2019 (diberi tanda T.2);
3. Fotocopy Surat Peringatan Ketiga diberikan kepada Abidin pada tanggal 14 Februari 2020 (diberi tanda T.3);
4. Fotocopy Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas nama Abidin tanggal 1 April 2020 (diberi tanda T.4);
5. Fotocopy target yang dibebankan kepada nama kolektor Abidin periode tahun 2019 s/d 2020 (diberi tanda T.5);
6. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT MCF periode tahun 2018 – 2020 (diberi tanda T.6);

Menimbang, berdasarkan alat bukti surat tanda P.1 tentang Surat Keterangan Kerja nomor 1682/SKK/HCAMP/IV/2020 dan bukti tanda P.3, bukti tanda T.4 tentang Surat Pemberhentian sebagai karyawan tetap nomor 446/MCF-KOL/HRD/IV/2020 menunjukkan bahwa Penggugat bekerja pada PT. Mega Central Finance dengan jabatan sebagai Kolektor;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti tanda P.2 tentang ID Card MAF adalah kartu identitas pekerja atas nama Penggugat, tidak dapat menunjukkan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan PT. Mega Auto Finance;

Halaman 10 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti surat tanda P.1 tentang Surat Keterangan Kerja, bukti tanda P.3, bukti tanda T.4 tentang Surat Pemberhentian sebagai karyawan tetap dan alat bukti P.14 tentang Mutasi Rekening Bank Mega Dana atas nama Penggugat, menunjukkan bahwa Penggugat memiliki hubungan kerja dengan PT. Mega Central Finance, berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, telah sesuai Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, atas fakta-fakta tersebut diatas Majelis Hakim dapat menyimpulkan bahwa Penggugat bekerja pada PT. Mega Central Finance (MCF) oleh karenanya Penggugat tidak memiliki hubungan hukum dengan PT. Mega Auto Finance (MAF);

Menimbang, berdasarkan yurisprudensi Mahkamah agung RI nomor 639 K/Sip/1975 tanggal 28 Mei 1977 menyatakan bahwa bila salah satu pihak dalam perkara tidak ada hubungan hukum dengan obyek perkara, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa gugatan *a quo* salah subjek yang digugat (*gemis aanhoeda nigheid*) menyebabkan gugatan mengandung cacat formil, sehingga substansi gugatan dalam pokok perkara tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa oleh karena pihak yang menjadi objek gugatan terdapat kekeliruan, maka gugatan Penggugat dinyatakan tidak diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijkeverklaard*);
2. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp520.000,00 (lima ratus dua puluh ribu rupiah).

Halaman 11 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju, pada hari Kamis, tanggal 24 Juni 2021 oleh kami, Harwansah, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Agung Hariyanto, S.H., M.H., dan H. Yoyo Hulung Sancoyo, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mam tanggal 27 April 2021, putusan tersebut pada hari Jumat, tanggal 25 Juni 2021 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Nuning Mustika Sari, S.H., Panitera Pengganti, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Agung Hariyanto, S.H., M.H

Harwansah, S.H., M.H

H. Yoyo Hulung Sancoyo, S.H., M.H

Panitera Pengganti,

Nuning Mustika Sari, S.H

Perincian biaya :

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. Materai..... | Rp10.000,00; |
| 2. Proses..... | Rp50.000,00; |
| 3. Panggilan | Rp430.000,00; |
| 4. Redaksi | Rp10.000,00; |
| 5. PNBP lain-lain..... | Rp20.000,00; |
| Jumlah | Rp520.000,00; |
| (lima ratus dua puluh ribu rupiah) ; | |

Halaman 12 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Halaman 13 dari 13 Penetapan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMam

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)

Halaman 13