



PUTUSAN

Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

I WAYAN SUWANDIRA, N.I.K. 5101012301670004, Laki Laki, Tempat tanggal lahir Negara 23 Januari 1967, Umur 52 tahun, Pekerjaan Karyawan Swasta, Agama Hindu, Warga Negara Indonesia, beralamat di Jalan Uluwatu I Gang Lestari Nomor A2 Jimbaran Propinsi Bali, yang diwakili oleh Para Advokat: I Putu Armaya S.H., Kadek Agustan Dwi Pradita S.H., dari Kantor Advokat I Putu Armaya SH & Partners, yang beralamat di Jalan Kertanegara Gang Banyuatis Nomor 4 Denpasar Bali, email:armayabali70@gmail.com Hp.081805501479 dan 082146872960, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 27 Mei 2019, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

Lawan

PT. HANNO INDONESIA (CHATEAU DE BALI), beralamat di Jalan Pura Masuka Tunjung, Banjar Kertha Lestari Unggasan, Kuta Selatan, Kabupaten Badung Bali, yang diwakili oleh Para Advokat: Cokorda Bagus, S.H., I Putu Dharana AP, S.H., dari Hadesi Law Office Cokorda Bagus SH & Rekan yang beralamat di Puri Saren Agung, Dusun/Banjar Satria, Desa dan Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar – Bali, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 16 Agustus 2019, yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Halaman 1 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Setelah memperhatikan alat bukti yang diajukan di persidangan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan surat gugatan tertanggal 11 Juni 2019, yang telah didaftar di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 14 Juni 2019 dibawah register perkara No 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

A. DASAR GUGATAN

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di **PT. Hanno Indonesia (Chateau De Bali) beralamat di Jl. Pura Masuka Tunjung, Br Kertha Lestari Ungasan Kuta Selatan Kabupaten Badung-Bali**, dengan rincian masa kerja sebagai berikut : mulai bekerja pada tanggal, 1 Oktober 2010 sampai di PHK di PHK tgl 31 Mei 2018
2. Bahwa sebelum di PHK selama ini Penggugat bekerja dibagian Engineering
3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Pihak Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti
4. Bahwa Penggugat beberapa bulan terakhir menerima upah berupa gaji dan service, setiap bulannya sesuai UMK Kabupaten Badung sebesar Rp. **2.200.000,00 (Dua juta dua ratus ribu rupiah)** dan service tidak menentu kalau dirata ratakan sebesar Rp. 700.000 sampai Rp.1.000.000
5. Bahwa secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan dan tanpa musyawarah perundingan terlebih dahulu Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat terhitung sejak Tanggal 31 Mei 2018
6. Bahwa Penggugat bukan karyawan kontrak, melainkan karyawan tetap yang sudah bekerja selama 8 tahun secara terus menerus
7. Bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) No. 017/V/2018/HRD/CDBU tertanggal 17 Mei 2018, kepada Penggugat namun tidak dilengkapi dengan Tandatangan General Manager dan Pihak Owner sebagai penanggung jawab
8. Bahwa Tindakan Tergugat mengeluarkan Surat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat,dengan alasan yang dibuat-buat dan tidak masuk akal, karena Penggugat dinilai tidak ada peningkatan dan perbaikan

Halaman 2 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



kinerja, baik dari sisi kedisiplinan serta tanggung jawab pekerjaan, padahal jika Penggugat dinilai tidak disiplin tentu harusnya pihak Tergugat melakukan pembinaan atau setidaknya mengeluarkan Surat Peringatan (SP) terlebih dahulu kepada Penggugat, namun tindakan Tergugat langsung melakukan PHK

9. Bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Tertanggal 14 Juni 2018 yang ditandatangani kedua belah pihak, Perihal Surat Keputusan Owner yang ditujukan kepada Penggugat ada beberapa point diantaranya :

- a) Pihak Penggugat akan diberikan kesempatan untuk bekerja kembali mulai tanggal 20 Juni 2018
 - b) Dikarenakan Pihak Penggugat mengakui kesalahan walau hanya sedikit di bagian MF, maka manajemen memutuskan untuk memindahkan Jabatan Penggugat ke bagian Proyek dan akan diawasi dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat
 - c) Semua Gaji dan Tunjangan yang akan didapatkan oleh Penggugat tetap sama seperti sebelumnya
- bahwa dari kesepakatan 3 point tersebut diatas pihak Penggugat meminta Surat kontrak kerja sebagai pedoman kepada Tergugat namun pihak Tergugat tidak memenuhi permintaan Penggugat tersebut, yang menyebabkan pihak Penggugat tidak mau bekerja kembali di perusahaan Tergugat

10. Bahwa Pihak Tergugat membuat Surat kesepakatan Tertanggal 15 Juni 2018, yang ditandatangani kedua belah pihak, dengan beberapa point kesepakatan :

- a) Pihak Tergugat dengan tangan terbuka akan menerima kembali Pihak II Penggugat bekerja diperusahaan Chateau de Bali dengan jabatan yang baru yang telah disepakati kedua belah pihak
- b) Pihak II Penggugat berjanji akan bekerja sungguh-sungguh dan mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan Chateau de Bali Ungasan
- c) Pihak II Penggugat Menyatakan siap diberikan sanksi apabila mengulangi kesalahan yang telah dilakukan terdahulu dan akan mengundurkan sendiri secara sukarela apabila terbukti melanggar kesepakatan yang telah dibuat

Lagi-lagi ke 3 poin tersebut dilanggar oleh Tergugat dengan tidak membuat Surat kontrak kerja yang diminta oleh Penggugat,

Halaman 3 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



sehingga Penggugat merasa tidak punya harapan lagi untuk bekerja diperusahaan Tergugat

11. Bahwa Penggugat pada tanggal 6 Juli 2018 mendatangi kantor Tergugat untuk menanyakan gaji, namun oleh Tergugat menyampaikan tidak memberikan gaji karena dianggap sudah berhenti, padahal Penggugat merasa tidak berhenti karena menunggu kontrak kerja yang tidak diberikan oleh Tergugat
12. Bahwa akibat di PHK maka sejak Tanggal 31 Mei 2018, Penggugat tidak lagi mendapatkan upah dari Tergugat, yang mana tindakan Tergugat tanpa dasar sesuai dengan ketentuan hukum. Hal ini berlangsung sampai dengan sekarang. Dengan demikian Tergugat telah menghentikan memberikan pekerjaan dan gaji kepada Penggugat, yang dilakukan secara sepihak tanpa melalui musyawarah perundingan terlebih dahulu
13. Bahwa dari kejadian tersebut, pihak Penggugat telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja Dan Energi Sumber Daya Minreal Provinsi Bali, guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut,
14. Bahwa dari pengaduan Penggugat ke Dinas Tenaga kerja dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, Pada Tanggal 11 Desember 2018 sudah mengagendakan perundingan yang disaksikan Mediator Hubungan Industrial Bapak I Gede Raka,SE, pihak Tergugat tidak hadir tanpa keterangan yang jelas
15. Bahwa Mediator hubungan Industrial pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, melalui bapak I Gede Raka,SE kembali memberikan jadwal perundingan antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 20 Desember 2018, dimana kedua belah pihak hadir dan kesimpulan Perundingan gagal karena para pihak tetap pada pendirian masing-masing
16. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, Tanggal 07 Januari 2019, dengan No.560/239/IV/Disnakertrans Perihal Risalah penyelesaian Perselisihan III, Mengajukan :
 - a) Agar Penggugat (Pekerja) bekerja kembali diperusahaan karena tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sah dengan menerima hak-haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

Halaman 4 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



- b) Agar Tergugat (Pengusaha) mempekerjakan kembali Peggugat (Pekerja) di perusahaan karena tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sah dengan memberi hak-haknya sesuai ketentuan perundang-undangan dan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan
- c) Agar kedua belah memberikan jawaban atas anjuran ini,selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja
17. Bahwa Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, Tanggal 26 Pebruari 2019, dengan Nomor : 560/229/IV/Disnakertrans & esdm Prihal : Tindak lanjut Penanganan Kasus, dimana karena tidak diketemukan penyelesaian secara komprehensif oleh para pihak maka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 14 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh para pihak, bagi yang merasa dirugikan sesuai perintah undang-undang agar diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.
18. Bahwa oleh karenanya, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum Peggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial)
19. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Peggugat secara sepihak dengan tidak memberikan upah kepada Peggugat sejak bulan Mei 2018 sampai dengan sekarang adalah **merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Peggugat.** Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Peggugat ***adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM karena tanpa PERUNDINGAN dan tanpa PENETAPAN dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial,*** maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Peggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam **Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang menyatakan :

Halaman 5 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Ayat (2) : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat Penggugat/ serikat buruh.

Ayat (3) : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

20. Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan **UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum.**

21. Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

22. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya

B. ALASAN GUGATAN

1. Menurut pengertian Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan pengertian tersebut, maka sesungguhnya pemutusan hubungan kerja tidak semata-mata dilakukan secara tertulis oleh Pengusaha kepada buruhnya,

Halaman 6 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



melainkan adanya tindakan atau upaya dari salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan diikuti putusnya hak dan kewajiban, yang dilakukan sewaktu-waktu dengan alasan tertentu

2. Bahwa seringkali pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan dan maksud tertentu, terutama untuk menghindari kewajiban
3. Bahwa telah menimbulkan adanya perselisihan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, yang mana bila mengacu pada ruang lingkup perselisihan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka perselisihan aquo adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Bahwa berakhirnya masa kerja sebagaimana alasan dalam pemutusan hubungan kerja ini adalah murni kepentingan TERGUGAT untuk melakukan penyimpangan terhadap segala ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam aturan perundang-undangan, sehingga alasan tersebut kebenarannya haruslah diuji terlebih dahulu melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Denpasar
5. Bahwa sejak adanya pemberhentian bagi PENGGUGAT oleh perusahaan sejak itu juga TERGUGAT sudah tidak menjalankan kewajiban membayar upah kepada PENGGUGAT, sehingga PENGGUGAT kesulitan untuk memenuhi kebutuhan (nafkah) nya dan keluarganya karena tidak memperoleh penghasilan. Hal ini menjadi salah satu alasan PENGGUGAT dalam pengajuan gugatan aquo untuk mendapatkan keadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Denpasar-
6. Bahwa selama alasan atau penyebab adanya pengakhiran hubungan kerja ini masih diperselisihkan, PENGGUGAT tidak dapat mengikatkan dirinya dalam sebuah hubungan kerja yang sah dengan pihak manapun karena selama perkara ini belum memperoleh putusan hukum yang tetap dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, TERGUGAT dan PENGGUGAT masih terikat dalam sebuah hubungan kerja sebagai Pengusaha dan Buruh

DALAM PROVISI

Halaman 7 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Pasal 151 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa: *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*
2. Pasal 155 ayat 1 menyebutkan Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
Penjelasan pasal 151 ayat (1): Karena PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai dengan saat ini, maka PHK tersebut jelas batal demi hukum.
3. Selanjutnya Pasal 155 ayat (2) mengatur bahwa: *“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”* Penjelasan pasal 155 ayat (2) TERGUGAT telah melakukan PHK sepihak kepada PENGGUGAT dan tidak mengizinkan lagi PENGGUGAT bekerja kembali kepada TERGUGAT sejak tanggal 31 Mei 2018, meskipun PENGGUGAT sudah berusaha mendatangi TERGUGAT dan meminta dipekerjakan kembali, tetapi tidak diizinkan oleh TERGUGAT. Oleh sebab itu, TERGUGAT seharusnya tetap membayar upah kepada PENGGUGAT sebagai bukti kewajibannya kepada PENGGUGAT, namun kewajiban tersebut tidak dijalankan oleh TERGUGAT.
4. Pasal 93 ayat (2) huruf f menyebutkan: *“Apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah.*
5. Bahwa UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah jelas mengatur kewajiban para pihak selama proses perselisihan hubungan industrial berlangsung. Salah satu kewajiban TERGUGAT dalam hal ini adalah membayar upah PENGGUGAT selama proses hukum berjalan. *“Pasal 155 ayat (2) menyebutkan Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.*

Halaman 8 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps

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

6. Bahwa PENGGUGAT juga siap untuk diperintahkan bekerja kapanpun oleh TERGUGAT sebagaimana diatur dalam UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat (2) huruf (f) yang berbunyi: *"apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah"*. Berdasarkan ketentuan di atas, maka seharusnya PENGGUGAT tetap menerima upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT dari TERGUGAT setiap bulannya terhitung dari sejak dihentikannya gaji/upah PENGGUGAT sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.
7. Bahwa kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah selama proses diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2012 yang pada intinya menyatakan: "Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap".
8. Bahwa oleh karena perkara ini belum memperoleh putusan hukum tetap, Penggugat dan Tergugat harus menjalankan hak dan kewajiban, maka berdasarkan Kepmen No. 04 Tahun 1994, pada tanggal 14 Juli 2014 Penggugat berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Seharusnya tergugat juga wajib membayar THR Tahun 2018 kepada penggugat. Namun sampai saat ini hal tersebut tidak dilaksanakan oleh Tergugat.
9. Bahwa oleh karena Penggugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar sesuai dengan ketentuan pasal 14 huruf 1 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yang menyatakan:

Pasal 14 huruf 1 Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian

Halaman 9 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat

10. Bahwa berdasarkan hal-hal dan uraian tersebut di atas, jelas bahwa gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute untuk diperiksa dan diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar

Berdasarkan ketentuan di atas, maka seharusnya PENGGUGAT tetap menerima upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT dari TERGUGAT setiap bulannya terhitung dari sejak dihentikannya gaji/upah PENGGUGAT sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.

Bahwa kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah selama proses diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2012 yang pada intinya menyatakan: Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai "belum berkekuatan hukum tetap"

Adapun Rincian upah dari penggugat adalah sbb "

- **PENGGUGAT (Upah Perbulan Tahun 2018 sebesar Rp 3.300.000)**
- **Hak Gaji dan Service**
- **Rp.77.000,00 X 12 = Rp. 2.310.000,00 (Hak Cuti)**
- **Rp.77.000,00 X 50 = Rp. 3.850.000,00 (Hak Day Payment/Dan Day off/Do)**
- **Uang Pesangon 8 X 2.300.000,00 = Rp.18.400.000,00**
- **Uang Penghargaan masa Kerja 3 x Rp.2.300.000 = Rp.6.900.000,00**
- **Uang Pengganti Hak 15% x Rp.6.900.000,00 = Rp.1.035.000,00**
- **Sub Total Rp.25.300.00,00**
- **BPJS Ketenagakerjaan (Jamsostek) Meliputi**
- **JHT (Pensiun plan) Periode Off Bulan Oktober 2014 sampai April 2018**
- **5.70% = Rp.2.300.000,00 X 43 = Rp.5.637.000,00**

Halaman 10 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

JP (Pensiun) periode Of Juli 2015 sampai September 2016

$3.00\% = \text{Rp.}2.300.000 \times 14 = \text{Rp.}966.000,00$

JP (Pension) Periode Of Oktober 2016 sampai April 2018

$3,00\% = \text{Rp.}2.300.000,00 \times 19 = \text{Rp.}1.311.000,00$

Sub Total Rp. 6.603.300,00

Grand Total Rp.31.903.300,00

- Upah Tahun 2018 yang belum dibayar = Upah bulan Juni s/d Mei 2019 Bln X Rp. 3.500.000,00 X 12,- = Rp.42.000.000,00
- THR Tahun 2019 = Rp.2.700.00,00

Total = Rp.44.700.000,00

Total besaran upah/gaji dan THR yang tidak dibayar oleh Tergugat kepada

Penggugat sebesar Rp. 44.700.000,00 + Rp.31.903.300,00 =

Rp.76.603.300,00 (Tujuh puluh enam juta enam ratus tiga ribu tiga ratus rupiah)

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar c/q Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu dalam putusan sela tentang pembayaran upah/gaji selama tidak dipekerjakan.

DALAM POKOK PERKARA

1. Segala sesuatu yang telah diuraikan Dalam Provisi secara mutatis-mutandis mohon dianggap juga sebagai bagian dalam Pokok Perkara.
2. Bahwa TERGUGAT adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Akomodasi Pariwisata, beralamat di Jl. Pura Masuka Br Kertha Lestari Ungasan Kuta Selatan Kabupaten Badung
3. Bahwa PENGGUGAT adalah buruh yang bekerja kepada TERGUGAT dan menerima upah setiap bulannya pada TERGUGAT
4. Bahwa pengakhiran hubungan kerja ini disampaikan langsung oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT. Yang mana pada saat itu PENGGUGAT sedang melakukan aktivitas kerja seperti biasa,

Halaman 11 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps

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)



tiba-tiba Penggugat mendapat perintah untuk menghadap General Manager yaitu Ibu Ni Made Suastini

5. Bahwa ketika Penggugat menghadap kepada Tergugat, dan melalui General Manager menyampaikan bahwa Terhitung mulai tgl 31 Mei 2018 Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT Berakhir
6. Bahwa adapun pekerjaan yang diperintahkan TERGUGAT kepada PENGGUGAT bukanlah pekerjaan yang bersifat musiman dan tidak tergantung pada pemesanan sebagaimana pada pasal 4 dan 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Hal ini terbukti dimana PENGGUGAT tidak pernah terputus/terhenti bekerja yang disebabkan oleh tidak adanya pekerjaan.
7. Bahwa menurut (penjelasan) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.
8. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh PENGGUGAT bukan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun sebagaimana yang dimaksud pada pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
9. Bahwa secara umum sahnya suatu perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni:
 - Adanya kesepakatan antara para pihak tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrog-penipuan.

Halaman 12 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



- Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
- Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- (causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003).

10. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut di atas yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void).

11. Bahwa salah satu syarat Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) yang tidak boleh diabaikan adalah harus dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan dalam penjelasan pasal 59 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini tidak dilakukan oleh TERGUGAT. Hal ini diketahui setelah PENGGUGAT menanyakan kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Provinsi Bali

12. Bahwa Oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Denpasar menetapkan TERGUGAT telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan hukum dan mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa, mengadili perkara aquo agar menetapkan PENGGUGAT sebagai pekerja tetap berdasarkan Pasal 50-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Halaman 13 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



13. Bahwa dengan demikian, tindakan TERGUGAT yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT dengan alasan Tidak Disiplin tanpa memanggil dan melakukan perundingan merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena pada prinsipnya pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena PHK yang dilakukan oleh TERGUGAT belum memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Pengadilan Hubungan Industrial maka batal demi hukum (null and void).

14. Bahwa sebagai itikad baik dari Penggugat, sudah berupaya mengajak Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ini dalam perundingan bipartit. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat pengajuan perundingan tertanggal, Meskipun demikian, Tergugat Tidak datang

15. Bahwa kasus Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, maka Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali telah mengeluarkan Anjuran Nomor : 560/239/IV/Disnakertrans tertanggal 07 Januari 2019 yang menganjurkan:

- Agar pekerja bekerja kembali di perusahaan karena tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sah dengan menerima hak-haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan sesuai ketentuan yang telah diatur Dalam perusahaan
- Agar pengusaha mempekerjakan kembali pekerja di perusahaan karena tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sah dengan memberi hak-haknya sesuai ketentuan perundang-undangan dan sesuai ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan

Halaman 14 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



- Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran ini

16. Bahwa sah tidaknya suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sertamerta ditentukan oleh adanya suatu Perjanjian tertulis antara buruh dan pengusaha karena perjanjian tertulis (kontrak) hanyalah merupakan syarat formil (subjektif) dari suatu kesepakatan. Kesepakatan yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu batal demi hukum jika perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat materil (objektif). Hal ini diatur dalam ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara Jo. Pasal 52 jo. Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Kepmen 100 Tahun 2004 Tentang PKWT.

17. Bahwa sifat dan jenis pekerjaan adalah merupakan syarat materil dari PKWT. Untuk menentukan terpenuhi atau tidaknya syarat ini hanya dapat dibuktikan melalui pemeriksaan yang dilakukan secara komprehensif terhadap sifat dan jenis pekerjaan di Hillstone Villas Resort Bali (chateau De Bali)

18. Bahwa ada kekhawatiran TERGUGAT tidak berkenan untuk melaksanakan putusan atas perkara ini secara sukarela oleh karenanya TERGUGAT diwajibkan untuk membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta rupiah) setiap hari sejak perkara ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar setidaknya sejak TERGUGAT tidak bersedia melaksanakan amar putusan atas perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap.

BERDASARKAN SELURUH URAIAN DIATAS, DENGAN INI PENGGUGAT MOHON KEPADA MAJELIS HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI DENPASAR UNTUK MEMERIKSA DAN MENGADILI GUGATAN INI SERTA MEMUTUSKAN :

DALAM PROVISI

Halaman 15 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menjatuhkan putusan sela pada saat persidangan pertama atau kedua sebagaimana ketentuan pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan isi putusan sebagai berikut:

Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan gaji/upah PENGGUGAT sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh TERGUGAT sejak tanggal 31 Mei 2018 s/d Mei 2019, jumlahnya **Rp.76.603.300,00 (Tujuh puluh enam juta enam ratus tiga ribu tiga ratus rupiah)**

- a) sudah dihitung dengan benar tanpa kesalahan
- b) Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan upah PENGGUGAT dari bulan Mei 2018 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum yang tetap.

DALAM POKOK PERKARA

- 1) Menerima dan mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya
- 2) Menyatakan bahwa perselisihan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- 3) Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (3), Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sbb: (Upah Perbulan Tahun 2018 sebesar Rp 3.300.000) Hak Gaji dan Service
 $Rp.77.000,00 \times 12 = Rp. 2.310.000,00$ (Hak Cuti)
 $Rp.77.000,00 \times 50 = Rp.3.850.000,00$ (Hak Day Payment/Dan Day off/Do)
Uang Pesangon $8 \times 2.300.000,00 = Rp.18.400.000,00$
Uang Penghargaan masa Kerja $3 \times Rp.2.300.000 = Rp.6.900.000,00$
Uang Pengganti Hak $15\% \times Rp.6.900.000,00 = Rp.1.035.000,00$
Sub Total Rp.25.300.00,00
BPJS Ketenagakerjaan (Jamsostek) Meliputi

Halaman 16 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

JHT (Pensiun plan) Periode Off Bulan Oktober 2014 sampai April 2018

$5.70\% = \text{Rp.}2.300.000,00 \times 43 = \text{Rp.}5.637.000,00$

JP (Pensiun) periode Of Juli 2015 sampai September 2016

$3.00\% = \text{Rp.}2.300.000 \times 14 = \text{Rp.}966.000,00$

JP (Pension) Peroide Of Oktober 2016 sampai April 2018

$3,00\% = \text{Rp.}2.300.000,00 \times 19 = \text{Rp.}1.311.000,00$

Sub Total Rp. 6.603.300,00

Grand Total Rp.31.903.300,00

Upah Tahun 2018 yang belum dibayar = Upah bulan Juni s/d Mei 2019 Bln X Rp. 3.500.000,00 X 12,- = Rp.42.000.000,00

THR Tahun 2019 = Rp.2.700.00,00

Total = Rp.44.700.000,00

Total besaran upah/gaji dan THR yang tidak dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 44.700.000,00 + Rp.31.903.300,00 = **Rp.76.603.300,00 (Tujuh puluh enam juta enam ratus tiga ribu tiga ratus rupiah)**

- 4) Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT TIDAK SAH DAN BATAL DEMI HUKUM
- 5) Demi adanya perlindungan terhadap hak-hak PENGGUGAT, maka apabila TERGUGAT lalai untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam tuntutan provisi dan pokok perkara, kiranya majelis hakim yang mulia mengenakan kepada TERGUGAT DWANGSOM (uang paksa) sebesar Rp 1.000.000,- (Satu juta Rupiah rupiah) setiap hari sejak putusan dibacakan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tet ap dan final atas perkara a quo.
- 6) Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara ini.

SUBSIDAIR

Halaman 17 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps

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

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Eex Aquo Et Bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang ditentukan, Penggugat datang menghadap dipersidangan diwakili oleh Kuasa Hukumnya, begitu pula Tergugat datang menghadap dipersidangan diwakili oleh Kuasa Hukumnya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha dan memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai tetapi tidak berhasil, sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang ternyata isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas surat gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban tertanggal 17 Juli 2019, sebagai berikut:

1. Saudara I Wayan Suwandira staf enggeneering telah beberapa kali melakukan pelanggaran walaupun beberapa kali sudah dilakukan pembinaan namun tidak pernah diabaikan. Karena pembinaan dan arahan sudah dilakukan namun tidak pernah diabaikan sehingga permasalahannya diserahkan kepada hrd untuk proses lebih lanjut;
2. Karena antara saudara I Wayan Suwandira dengan management (HRD) dalam melakukan pembinaan tidak ada titik temu maka owner (Han Jung Kuk) bertemu dengan saudara I Wayan Suwandira dan terjadi pembicaraan dengan keputusan dan kesepakatan sebagai berikut:
 - A. Pihak I dgn terbuka akan menerima kembali Pihak II bekerja di perusahaan Chateu De Bali Ungasan dengan jabatan yg baru yg telah disepakati antar kedua belah pihak;
 - B. Pihak II berjanji akan bekerja sungguh2 dan mentaati semua peraturan yg berlaku di perusahaan;
 - C. Pihak II menyatakan siap untuk diberikan sanksi apalagi mengulangi kesalahan2 yg telah dilakukan terdahulu dan akan mengundurkan diri secara sukarela apabila terbukti melanggar kesepakatan yg telah dibuat.

Terhitung mulai bekerja tgl 20 juni 2018

Surat kesepakatan tanggal 15 juni 2018 (terlampir).

Halaman 18 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



3. Owner / management membuat surat keputusan tanggal 14 juni 2019 yang isinya : dengan ini mewakili Chateau Bali Ungasan, bahwa sesuai dengan kesepakatan antara bpk I Wayan Suwandira dengan perwakilan owner Chateau De Bali ungasan melalui beberapa kali pertemuan, maka melalui surat ini memutuskan :
 - A. Bpk I Wayan Suwandira akan diberikan kesempatan untuk kembali bekerja mulai tanggal 20 juni 2018;
 - B. Dikarenakan bapak Suwandira telah mengakui beberapa kesalahannya saat bekerja di bagian ME, maka management memutuskan untuk memindahkan jabatan bpk I Wayan Suwandira dari ME ke bagian proyek dan akan langsung diawasi dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh General Manager Chateau De Bali Ungasan;
 - C. Semua gaji dan tunjangan yang akan didapatkan oleh bpk I Wayan Suwandira tetap sama seperti sebelumnya.

Surat keputusan dialamatkan kepada saudara I Wayan Suwandira (terlampir).

4. Sesuai dgn jadwal scedule project yang juga sudah disepakati oleh sdr. I Wayan Suwandira dari tgl 20 juni 2018 sampai dgn tgl 9 juli 2018 selama 19 hari tidak bekerja tanpa alasan yg jelas.
5. Management memanggil saudara I Wayan Suwandira untuk didengar keterangannya atau kesaksiannya sehubungan dengan sangkaan pelanggaran disiplin (tidak masuk kantor) surat panggilan nomor : 009/VII/2018/HRD/CDBU tanggal 9 juli 2018 (terlampir).
6. Management sudah beberapa kali berusaha menghubungi saudara I Wayan Suwandira baik melalui HP, supervisornya namun tidak pernah datang untuk menyelesaikan masalahnya.
7. Akhirnya management/owner menerima surat panggilan untuk klarifikasi/mediasi dari kantor dinas tenaga kerja dan energi sumber daya mineral prov Bali nomor : 560/10808/iv/disnaker & ESDM. Tanggal 13 desember 2018 (surat panggilan terlampir).

Halaman 19 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



8. Pada tanggal 20 desember 2018 di kantor dinas tenaga kerja dan energi sumber daya mineral prov Bali Renon Denpasar telah terjadi diskusi penyelesaian permasalahan yang dimediasi dan sebagai mediator bpk. I Gede Raka, SE. Adapun hasil mediasi sebagai berikut :

Setelah mendengar penjelasan masing2 maka guna menyelesaikan masalah dimaksud, mediator hubungan industrial dinas tenaga kerja dan energi sumber daya mineral prov Bali, menganjurkan :

- A. Agar pekerja bekerja kembali di perusahaan karena tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sah dengan menerima hak-haknya sesuai dengan ketentuan per undang-undangan dan sesuai dgn ketentuan yg telah diatur dalam peraturan perusahaan;
- B. Agar pengusaha mempekerjakan kembali pekerja di perusahaan karena tidak pernah terjadi PHK secara sah dengan memberi hak-haknya sesuai dengan ketentuan per undang-undangan dan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan;
- C. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini, selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

Sesuai dengan surat nomor: 560/239/iv/disnakertrans tanggal 07 Januari 2019 perihal : risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial hillstone (chateau de bali) terlampir.

9. Management Hillstone GM Ni Kadek Suastini memberikan jawaban kepada pimpinan dinas tenaga kerja dan energi sumber daya mineral yg isinya menyetujui hasil mediasi sesuai dengan surat nomor : 0016/hvr/hrd/2019 tanggal 16 Januari 2019 (terlampir).
10. Atas jawaban surat dari management maka mediator hubungan industrial an. I Gede Raka,SE. Membuat surat perjanjian bersama tanggal 12 february 2019 yang sudah ditanda tangani oleh pekerja sdr. I Wayan Suwandira.
11. Adapun isi perjanjian bersama sbb :

Halaman 20 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Berdasarkan ketentuan undang-undang no. 2 tahun 2004 pasal 13 ayat (1) antara pihak ke I dan pihak ke II telah mengadakan perundingan secara mediasi bertempat di dinas tenaga kerja dan energi dan sumber daya mineral prov Bali dan telah tercapai kesepakatan sebagai berikut :

- A. Menindak lanjuti jawaban dari pengusaha nomor 0016/hvs/hrd/2019 tentang surat tanggapan atas penyelesaian perselisihan tanggal 16 januari 2019 atas anjuran mediator nomor : 560/239/iv/disnaker tentang : penyelesaian perselisihan hubungan tgl 23 jnuari 2019 yang pada intinya perusahaan menyatakan setuju dengan anjuran mediator dinas tenaga kerja energi dan sumber daya mineral prov bali bahwa : pekerja kembali bekerja tanpa pernah terjadi PHK, gaji dan tunjangan yg didapat pekerja tetap sama seperti sebelumnya;
 - B. Sesuai dgn jawaban dari pekerja tgl 23 januari 2019 menanggapi surat nomor : 560/239/iv/disnaker ttg penyelesaian perselisihan hubungan tgl 23 januari 2019 yg menyatakan: menyetujui anjuran mediator dinas tenaga kerja dan energi dan sumber daya mineral prov Bali;
 - C. Berdasarkan surat tsb. Kami para pihak menyatakan sepakat bahwa:
 - 1) Perusahaan siap mempekerjakan kembali pekerja terhitung sejak tgl 14 february 2019;
 - 2) Pekerja siap bekerja kembali di perusahaan terhitung sejak tgl 14 february 2019;
 - 3) Hak-hak dan kewajiban para pihak baik pekerja maupun pengusaha agar dipenuhi dan dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan ketentuan per undang-undangan.
 - D. Kesepakatan ini merupakan perjanjian bersama yang berlaku sejak ditanda tangani diatas meterai cukup.
 - E. Surat perjanjian bersama dibuat tanggal 12 february 2019 (terlampir).
12. Surat atau konsep kesepakatan kerja yang disampaikan oleh bpk I Gede Raka,SE. Belum ditanda tangani oleh management/GM karena ketika saudara I Wayan Suwandira datang ke villa (setelah pertemuan di kantor disnakertrans renon denpasar) bukannya untuk kembali bekerja tetapi datang untuk minta hak-haknya.

Halaman 21 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Pada bulan februari 2019 terjadi pergantian General Manager dari saudari Ni Kadek Suastini kepada saudara I Gede Astika;
14. Untuk menindak lanjuti hasil pertemuan tersebut diatas, GM I Gede Astika membuat adendum kontrak tanggal 14 februari 2019;
15. Berdasarkan keterangan dari hrd saudara I Wayan Widia Laksana memberikan keterangan bahwa :
 - A. Pada bulan februari 2019 tanggalnya sudah lupa saudara I Wayan Suwandira sempat datang ke villa bertemu dengan HRD sebanyak dua kali,
 - B. Dalam pembicaraan antara I Wayan Suwandira dengan HRD tidak ada titik temu karena saudara I Wayan Suwandira datang ke villa hanya minta hak-haknya dan tidak mau bekerja kembali, dari pihak management menghendaki sesuai dengan hasil pertemuan / bekerja kembali;
 - C. Karena dalam pertemuan antara I Wayan Suwandira dengan HRD I Wayan Widia Laksana tidak ada titik temu/penyelesaian saudara I Wayan Suwandira sempat mengatakan bahwa : kalau demikian sesuai dengan penjelasan dari kantor dinas prov Bali apabila tidak ada titik temu bisa melaporkan ke pengadilan.
16. Pada tanggal 21 juni 2019 management menerima surat risalah panggilan dari pengadilan negeri/tipikor dan hubungan industrial Denpasar nomor : 14/pdt.sus – phi/2019/pn.dps. Dalam surat panggilan pengadilan memanggil PT. Hanno Indonesia (Chateau De Bali) sebagai Tergugat dengan penggugat I Wayan Suwandira.
17. Dapat dijelaskan disini bahwa : management Chateau De Bali sampai saat ini tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada saudara I Wayan Suwandira.

Menimbang, bahwa selanjutnya terjadi jawab-menjawab antara kedua belah pihak sebagaimana tertuang dalam Replik Penggugat tertanggal 31 Juli 2019, sedangkan Tergugat dalam persidangan selanjutnya mengajukan Duplik tanggal 14 Agustus 2019;

Halaman 22 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat di persidangan telah mengajukan alat bukti Surat, sebagai berikut :

1. Foto copy dari Fotocopy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 560/239/IV/Disnakertrans antara I Wayan Suwandira dengan Perusahaan Hillstone (chateau De Bali) tanggal 7 Januari 2019, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto copy dari Aslinya Surat Tindak Lanjut Penanganan Kasus antara Penggugat dan Tergugat dari Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral tanggal 26 Pebruari 2019, karena Pengusaha atau Tergugat Tidak Pernah mempekerjakan kembali Penggugat, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto copy dari Aslinya Surat Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat tanggal 12 Pebruari 2019, selanjutnya diberi tanda P-3 ;
4. Foto Copy dari Aslinya Schedule Kerja Penggugat pada bulan Mei 2018, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto Copy dari Fotocopy Slip Gaji Penggugat bulan Juni 2018, selanjutnya diberi tanda P-5 ;

Menimbang, bahwa foto copy bukti surat tersebut yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-5 telah diberi materai cukup;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti Surat tersebut di atas, Penggugat juga mengajukan alat bukti Saksi, yaitu: 1. Saksi I Putu Gede Budiantara, 2. Saksi Hadi Raharjo, yang masing-masing telah memberikan keterangan dibawah sumpah sebagaimana termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat mengajukan alat bukti Surat, sebagai berikut:

1. Fotocopy dari Aslinya Surat Pemanggilan No.009/VII/2018/HRD/CDBU tertanggal 9 Juli 2018, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotocopy dari Aslinya Schedule Penggugat di Project bulan Juni 2018, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotocopy dari Aslinya Surat Keputusan Owner memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk Bekerja Kembali, selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Fotocopy dari Fotocopy Surat Kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat untuk Bekerja Kembali tertanggal 14 Juni 2018, selanjutnya diberi tanda T-4;

Halaman 23 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotocopy dari Aslinya Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 07 Januari 2019, selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Fotocopy dari Aslinya Surat Tanggapan Tergugat bahwa setuju dengan hasil Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 0016/HVR/HRD/2019 tertanggal 16 Januari 2019, selanjutnya diberi tanda T-6;

Menimbang, bahwa foto copy bukti surat tersebut yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-6 telah diberi materai cukup;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti Surat tersebut di atas, Tergugat telah pula mengajukan alat bukti Saksi, yaitu: saksi Askar Sobikhul Ulum, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah sebagaimana termuat dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa dalam persidangan pihak Penggugat dan pihak Tergugat masing-masing telah menyerahkan kesimpulan tanggal 28 Agustus 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 HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mengajukan tuntutan provisi yang memohon agar Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela yang isinya: Memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan gaji/upah PENGUGAT sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh TERGUGAT sejak tanggal 31 Mei 2018 s/d Mei 2019, jumlahnya **Rp.76.603.300,00 (Tujuh puluh enam juta enam ratus tiga ribu tiga ratus rupiah);**

Menimbang, bahwa tuntutan provisi Penggugat tersebut di atas, merupakan tuntutan Penggugat dalam pokok perkara, maka terhadap tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat yang telah menyangkut pokok perkara haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan daripada gugatan Penggugat adalah sebagaimana yang telah diuraikan diatas;

Halaman 24 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa inti pokok dari surat gugatan Penggugat terhadap Tergugat adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh tetap di PT. Hanno Indonesia (Chateau De Bali) sejak tanggal 1 Oktober 2010 dibagian engineering dengan gaji pokok sebesar Rp.2.200.000 (Dua Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) dan di PHK sepihak tanggal 31 Mei 2018 karena dinilai tidak ada peningkatan dan perbaikan kinerja baik dari sisi kedisiplinan serta tanggungjawab pekerjaan;
2. Bahwa Penggugat menolak Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak karena Penggugat tidak pernah melakukan apa yang disangkakan oleh Tergugat;

Menimbang bahwa dalam Jawabannya Tergugat membantah dalil Gugatan Penggugat dengan mengatakan bahwa Tergugat tidak pernah memutus Hubungan Kerja dengan Penggugat walaupun Tergugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran kerja. Bahkan atas kesepakatan dengan Penggugat, Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat di bagian Project. Walaupun sudah ada kesepakatan namun Tergugat tidak pernah datang bekerja, hingga Penggugat melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Propinsi Bali;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil Penggugat dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 RBg kepada Penggugat terlebih dahulu dibebankan untuk membuktikan dalil gugatannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s/d P-5 serta 2 (dua) orang saksi, dan sebaliknya untuk membuktikan dalil bantahan atau sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-6 serta 1 (satu) orang saksi;

Menimbang bahwa setelah membaca secara cermat surat gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat didalam perkara ini, dihubungkan dengan alat bukti yang diajukan oleh Para Pihak, maka diperoleh fakta-fakta hukum yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa benar Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja di PT. Hanno Indonesia (Chateau De Bali) beralamat di Jalan Pura Masuka Tunjung, Banjar Kertha Lestari Ungasan Kuta Selatan Kabupaten

Halaman 25 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Badung Bali, di bagian engineering sejak tanggal 1 Oktober 2010 yang memang diakui dan tidak pernah dibantah oleh kedua belah pihak dalam persidangan (vide P-4);

2. Bahwa benar Penggugat menerima upah berupa gaji dan service, setiap bulannya sesuai UMK Kabupaten Badung sebesar Rp.2.200.000,00 (Dua Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) dan service tidak menentu (vide P-5);
3. Bahwa Penggugat mendalilkan Hubungan Kerjanya telah diputus dengan Surat Keputusan Nomor 017/V/2018/HRD/CDBU sejak tanggal 17 Mei 2018 (vide Gugatan angka 7), namun dalil gugatan tersebut telah dibantah oleh Tergugat karena hingga saat ini Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat (vide Jawaban angka 17);
4. Bahwa memang benar Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja dan sudah dilakukan pembinaan, sehingga disepakati oleh kedua belah pihak untuk dipindahkan ke bagian Project terhitung tanggal 20 Juni 2018 (vide T-3);
5. Bahwa benar Para Pihak telah membuat kesepakatan tanggal 15 Juni 2018 untuk melakukan hubungan kerja secara sungguh sungguh, dan jika terjadi pelanggaran kerja maka Penggugat bersedia mengundurkan diri secara sukarela (vide T-4);
6. Bahwa memang benar Penggugat tidak masuk kerja di project sejak tanggal 20 Juni 2018 (vide T-2);
7. Bahwa memang benar Tergugat telah melakukan pemanggilan Pertama kepada Penggugat tanggal 9 Juli 2018 (vide T-1);
8. Bahwa memang benar Penggugat pernah datang ke Tempat Kerja, hanya untuk menanyakan hak haknya yang belum dibayarkan dan bukan untuk bekerja kembali, sedangkan Tergugat menginginkan Penggugat untuk bekerja kembali sesuai kesepakatan (vide: Jawaban Tergugat angka 15 yang tidak dibantah Penggugat)
9. Bahwa memang benar Penggugat telah melaporkan Permasalahan ini ke Kantor Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dan telah dilakukan Perundingan Bipartit tanggal 8 Oktober 2018 dengan Risalah Bipartit tanggal 8 Nopember 2018, namun tidak terjadi kesepakatan (vide P-1 dan T-5);
10. Bahwa benar perselisihan ini kemudian dilanjutkan dengan melaksanakan Perundingan Tripartit yang dimediasi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Energi Sumber Daya Mineral Propinsi Bali dengan Risalah Mediasi tertanggal 7 Januari 2019 dan Anjuran tanggal 23 Januari 2019 yang isinya sebagai berikut:
 - a. Agar Pekerja kembali bekerja di perusahaan karena tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sah dengan menerima hak haknya sesuai dengan ketentuan perundang undangan dan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan;

Halaman 26 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



- b. Agar Pengusaha mempekerjakan kembali Pekerja di Perusahaan karena tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sah dengan memberi hak haknya sesuai dengan ketentuan perundang undangan dan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan;
- c. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini, selambat lambatnya dalam waktu 10 hari kerja setelah menerima Surat Anjuran ini;

11. Benar bahwa kedua belah pihak telah menyetujui Anjuran dari Mediator dengan surat tanggapan Penggugat tanggal 23 Januari 2019 dan Surat tanggapan Tergugat tanggal 16 Januari 2019 (vide T-6 dan P-3)

12. Benar bahwa telah dibuat Surat Perjanjian Bersama antara Penggugat dan Tergugat yang disaksikan oleh Mediator Hubungan Industrial Bapak I Gede Raka, SE., tertanggal 12 Pebruari 2019. Surat Perjanjian Bersama ini sudah ditandatangani oleh Penggugat dan Mediator Hubungan Industrial, namun Tergugat tidak pernah menandatangani Surat Perjanjian Bersama ini (vide P-3);

13. Benar bahwa Dinas Tenaga Kerja Dan Energi Sumber Daya Mineral Propinsi Bali telah menindaklanjuti permasalahan ini, untuk diadakan perundingan kembali tanggal 26 Pebruari 2019. Namun perundingan ini gagal dilaksanakan dan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar (vide P-2);

Menimbang bahwa berdasarkan atas fakta-fakta yang terungkap dipersidangan sebagaimana tersebut diatas, maka majelis hakim akan mempertimbangkan permohonan Penggugat pada tiap tiap petitum;

Menimbang, bahwa permohonan Penggugat untuk membayarkan Gaji yang belum dibayarkan sejak tanggal 31 Mei 2018 s/d Mei 2019, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat sudah tidak melakukan kerja sejak bulan juni 2018, sehingga dilakukan pembinaan dan membuat kesepakatan dengan pihak owner tanggal 15 Juni 2018 dan akan bekerja kembali mulai tanggal 20 Juni 2018;
- Bahwa Penggugat sangat mengerti tentang Pemutusan Hubungan Kerja tanpa melalui Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum. Namun demikian Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai Staff di project Tergugat, walaupun Penggugat tidak diskorsing;
- Bahwa sehubungan dengan Penggugat tidak bekerja melaksanakan tugasnya, maka berlaku ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 yang menyebutkan "Upah tidak dibayar

Halaman 27 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.". Ketentuan ini dikuatkan oleh [Peraturan Pemerintah \(PP\) Pengupahan No 78 Tahun 2015](#), Pasal 24 ayat (1) "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan"

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis hakim memutuskan bahwa permohonan Penggugat untuk mendapatkan upah dari tanggal 31 Mei 2018 sampai bulan Mei 2019, haruslah ditolak;

Menimbang bahwa terkait pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Penggugat, maka majelis hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan bukti T-3 angka 2 tentang surat keputusan owner tanggal 14 Juni 2018, Penggugat telah mengakui beberapa kali melakukan kesalahan kerja, sehingga atas kesepakatan kedua belah pihak, Penggugat dimutasi dari staf engineering ke bagian proyek;
- Bahwa berdasarkan bukti T-4 tentang Surat Kesepakatan Kerja tanggal 15 Juni 2018, Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat ke bagian Proyek sejak tanggal 20 Juni 2018 dan Penggugat berjanji akan bekerja dengan sungguh sungguh mentaati peraturan yang berlaku. Dan jika mengulangi kesalahannya Penggugat bersedia mengundurkan diri secara sukarela;
- Bahwa berdasarkan bukti T-2 tentang Schedule Kerja Project, Penggugat tidak pernah masuk kerja sejak tanggal 20 Juni sampai 9 Juli 2018;
- Bahwa berdasarkan bukti T-1 tentang surat pemanggilan, Pihak Tergugat melakukan Pemanggilan kepada Penggugat tanggal 9 Juli 2018, untuk mengklarifikasi atas ketidakhadiran Penggugat di lokasi kerja;
- Bahwa berdasarkan bukti P-1 dan T-5 tentang risalah mediasi tanggal 7 Januari 2019, walaupun sudah ada kesepakatan kedua belah pihak, Penggugat tetap tidak bekerja kembali dengan alasan bahwa Surat Kesepakatan Bersama belum ditandatangani oleh pihak Tergugat (bukti P-3)
- Bahwa dari keterangan HRD Hillstone yaitu bapak I Wayan Widia Laksana yang tidak dibantah dalam persidangan, menerangkan dalam gugatan angka 15 bahwa Penggugat pernah datang pada Bulan Pebruari sebanyak 2 (dua) kali hanya untuk menanyakan hak haknya dan tidak untuk bekerja kembali;

Halaman 28 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka majelis hakim berpendapat bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja yaitu Pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa mengenai Petitum 2 yang terkait dengan perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja, maka Majelis hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat tidak masuk kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja tanpa alasan yang jelas (bukti T-2) dan telah melanggar kesepakatan yang disetujui oleh kedua belah pihak tertanggal 15 Juni 2018 (bukti T-4)
- Bahwa Tergugat melakukan pemanggilan kepada Penggugat hanya 1 (satu) kali tanggal 9 Juli 2018, sehingga melanggar pasal 168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu harus telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- Bahwa Tergugat tidak menandatangani Surat Kesepakatan Bersama (bukti P-3) yang menyebabkan Perjanjian tersebut tidak sah, merupakan pelanggaran pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Bahwa walaupun Penggugat telah beberapa kali melakukan pelanggaran kerja (termasuk mangkir), namun Tergugat tidak pernah memberikan pembinaan berupa pemberian Surat Peringatan kepada Penggugat, sehingga Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas mengingat Penggugat telah beberapa kali melakukan kesalahan (termasuk mangkir), namun Tergugat tidak melakukan prosedur yang sesuai dengan Peraturan Perundang undangan yang ada, maka Pemutusan Hubungan Kerja ini dikwalifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa mengenai petitum 3 yang terkait dengan menghukum Tergugat untuk membayarkan pesangon kepada Penggugat, maka majelis hakim akan menghitung berdasarkan pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

A. Uang Pesangon = 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), huruf i :

= 1 x Masa Kerja 8 tahun atau lebih, dihitung 9 bulan upah

Halaman 29 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

$$\begin{aligned} &= 1 \times 9 \times \text{Rp.2.300.000} \\ &= \text{Rp.20.700.000} \end{aligned}$$

B. Uang Penghargaan = 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), huruf c :

$$\begin{aligned} &= 1 \times 4 \times \text{Rp.2.300.000} \\ &= \text{Rp.9.200.000,-} \end{aligned}$$

C. Uang Penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) :

a. Pergantian Perumahan dan Pengobatan

$$= 15\% \times (\text{Rp.9.200.000,-} + \text{Rp.20.700.000,-})$$

$$= 15\% \times \text{Rp.29.900.000,-}$$

$$= \text{Rp.4.485.000,-}$$

Total Hak Penggugat (A+B+C)

$$= \text{Rp.20.700.000,-} + \text{Rp.9.200.000,-} + \text{Rp.4.485.000,-}$$

$$= \text{Rp.34.385.000,-}$$

Menimbang, bahwa mengenai petitum 4 yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat sejak tanggal 17 Mei 2018, maka majelis hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat dalam Gugatannya angka 7 mendalilkan bahwa Tergugat telah memutus hubungan kerja Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.017/V.2018/HRD/CDBU sejak tanggal 17 Mei 2018;
- Bahwa Tergugat menyangkal telah memutus hubungan kerja Penggugat dan tidak ada satu Bukti Surat maupun keterangan saksi dalam persidangan yang membuktikan tentang adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;
- Bahwa masih adanya Schedule Kerja Penggugat sebagai staff Engginering pada Bulan Mei 2018 (bukti Surat P-1) dan Scedhule Kerja Project pada bulan Juni 2018 (bukti T-2)
- Bahwa masih dilakukan musyawarah antara Penggugat dan Tergugat tanggal 15 Juni 2018, dimana Tergugat akan mempekerjakan kembali Penggugat sesuai kesepakatan keduaabelah pihak (bukti T-3 dan T-4)
- Bahwa dalam Risalah Mediasi dan Anjuran Mediator angka 1 dengan tegas diterangkan bahwa Tergugat tidak pernah memutus hubungan kerja tergugat (bukti T-5 dan P-1)

Halaman 30 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps

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)



- Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut diatas, majelis hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja tanggal 17 mei 2018, berdasarkan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pemutusan kerja yang tidak sah dan batal demi hukum, karena belum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa mengenai petitum 5 yang terkait dengan Uang Paksa sebesar Rp.1.000.000,- setiap hari sejak putusan ini dibacakan, maka majelis hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

- Bahwa tidak satupun dalil dalam posita gugatan Penggugat yang mendukung permohonan uang paksa tersebut dan oleh karena itu tuntutan uang paksa tidak dapat dibenarkan;
- Bahwa berdasarkan Pasal 606 a dan 606 b RV, uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dituntut apabila putusan hakim yang dijatuhkan tidak berupa pembayaran sejumlah uang. Sedang tuntutan Penggugat dalam perkara *a quo* adalah tuntutan mengenai perselisihan hak keuangan pekerja atas pemutusan hubungan kerja, sehingga uang paksa tidak mempunyai dasar hukum sama sekali.
- Bahwa sudah menjadi Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia bahwa uang paksa (*dwangsom*) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang (*vide*: Yurisprudensi Indonesia Jilid I, Jakarta: Mahkamah Agung Republik Indonesia, 1974: Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.791 K/Sip/1972);

Menimbang, bahwa dari dasar pertimbangan tersebut diatas, maka majelis hakim berpendapat bahwa tuntutan Penggugat tentang pembayaran *uang paksa* haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum 6, yang terkait agar menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara, majelis hakim mempertimbangkan bahwa karena nilai gugatan Penggugat dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), menurut Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, maka biaya perkara ini dibebankan kepada Negara (tidak dikenakan biaya);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;

Memperhatikan, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perkara ini;

MENGADILI:

DALAM PROVISI

1. Menolak tuntutan provisi Penggugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikwalifikasikan Pelanggaran Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar = **Rp.34.385.000,-** (Tiga Puluh Empat Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2019, oleh kami, I Made Pasek, S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Ir. Ketut Darmaya, S.H. dan Usaha Tarigan. S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 4 September 2019, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh I Putu Darmana, S.H., Panitera Pengganti, dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA,

1. IR. KETUT DARMAYA, S.H.

I MADE PASEK, S.H.,M.H.

Halaman 32 dari 33 Putusan Perdata Gugatan Nomor : 14/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Dps



2. USAHA TARIGAN, S.H.

PANITERA PENGGANTI,

I PUTU DARMANA, S.H.