



P U T U S A N

Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

TRI PRASETIYO, Warga Negara Indonesia, pekerjaan karyawan swasta, alamat Margorukun GG Lebar No.11A Surabaya, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muhammad Umar, S.H., Hariyono, S.H. dan Eko Wahono, S.H. para Advokat pada kantor "MUHAMMAD UMAR ADVOCATE COUNSELLOR AT LAW" yang berkantor di jalan Dukuh Kupang Timur VI-a/no.1d Kota Surabaya Jawa Timur, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 November 2021, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT** ;

LAWAN

PT. LION SUPER INDO yang berkedudukan di Jl. Raya Tropodo No. 57, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, dalam hal ini diwakili Johannes Albert Boeijenga, selaku Direktur Utama PT Lion Super Indo yang selanjutnya memberikuasa kepada Titus Suhari, S.H., Advokat, pada Kantor Hukum "Titus Suhari & Rekan", yang beralamat di Graha Cempaka Mas Blok C No. 19 Jl. Letjend Suprpto Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Januari 2022, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan para pihak di dalam persidangan ;
Setelah memeriksa bukti-bukti yang diajukan para pihak di persidangan ;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 15 Desember 2021, yang telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 15 Desember 2021, dengan Register Nomor 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby,

Hal. 1 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



yang gugatannya pada pokoknya telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut ;

1. Bahwa, Penggugat adalah pekerja/buruh di Cabang Super Indo Wadung Asri yang berkedudukan di J Raya Wadung Asri No.76 Waru Sidoarjo sejak mulai bekerja pada Tanggal 07-07-2011, sampai dengan timbulnya perselisihan ;
2. Bahwa, Penggugat telah bekerja di PT. Lion Super Indo Cabang Super Indo Wadung Asri selama 9 Tahun serta menjabat sebagai bagian Butcher dan memperoleh upah/gaji setiap bulannya sebesar Rp. 4.193.581,- (empat juta seratus sembilan puluh tiga ribu lima ratus delapan puluh satu rupiah);
3. Bahwa, adanya permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Ketika Tergugat mengeluarkan surat mutasi kerja No : 004/HRD/ITN/X/ 2020 pada tanggal 22 Oktober 2020 dan berlaku secara efektif pada tanggal 26 Oktober 2020 terhadap Penggugat;
4. Bahwa, terkait surat mutasi No : 004/HRD/ITN/X/2020 yang dikeluarkan oleh Tergugat merupakan keputusan sepihak yang dilakukan oleh Tergugat;
5. Bahwa, Penggugat merasa sangat keberatan mengenai surat mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, yang semula berada di toko Jalan Wadung asri Sidoarjo pindah ke toko yang berada di Jl. Satelit Utara Surabaya; keberatan Penggugat atas mutasi tersebut dikarenakan jarak dari rumah Penggugat sangat jauh, serta mempunyai tanggungan anak yang masih kecil dan menjaga ibu kandungnya yang sakit-sakitan;
6. Bahwa, Tergugat dalam memberikan mutasi kerja terhadap Penggugat tanpa didasari dengan alasan yang jelas serta tidak diberitahukannya mutasi tersebut sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam ketentuan Pasal 32 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (mengenai penempatan kerja), dengan demikian sangatlah beralasan hukum Penggugat keberatan atas mutasi kerja yang di berikan oleh Tergugat;
7. Bahwa, pada kenyataannya selama Penggugat bekerja terhadap Tergugat tidak pernah diberitahukan, disosialisasikan, dan/atau diberikan Peraturan Perusahaan (PP) mengenai ketentuan – ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP);
8. Bahwa, karena Penggugat tidak bersedia dengan mutasi kerja tersebut maka pada akhirnya Penggugat tidak bisa melaksanakan kewajibannya

Hal. 2 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai pekerja/buruh, dengan demikian antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial;

9. Bahwa, dengan terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan upaya penyelesaian melalui Bipartite pada tanggal 28 Oktober 2020, sebagai mana ketentuan Pasal 3 UU. No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi upaya tersebut tidak terjadi kesepakatan, kemudian upaya penyelesaian selanjutnya dengan cara penyelesaian secara mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur berdsarkan pada pengaduan Penggugat melalui Pimpinan Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (FSBK) dengan No. 125 /ketum/out/fsbk/X/2020 tertanggal 28 Oktober 2020, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur mengeluarkan surat tertanggal 4 Desember 2020 dengan Nomor : 565/446/108.04/2020 yang pada pokoknya menerangkan, sebagai berikut :

- Bahwa, pada tanggal 25 November 2020, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Propinsi Jawa Timur telah melakukan sidang Klarifikasi Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat yang di kuasakan kepada Pimpinan Serikat Buruh Kerakyatan (FSBK) dengan Tergugat;
- Bahwa, dalam pertemuan tersebut diperoleh keterangan bahwa Tergugat bekerja di Super indo satelit Utara yang beralamat di jl. Raya Satelit Utara, Sukomanunggal, Kota Surabaya;
- Bahwa, sesuai ketentuan Pasal 8 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Hndustial, penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenaga Kerjaan Kabupaten/Kota;
- Bahwa, sesuai ketentuan Pasal 12 Ayat (3) Permenakertrans RI Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi, mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota, berwenang untuk :
 - a) Melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Kabupaten/Kota yang bersangkutan;
 - b) Melakukan mediasai terhadap perselisihan hubungan industrial atas pelimpahan dari Kementrian atau Dinas Provinsi;

Hal. 3 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

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

- Memperhatikan hal tersebut diatas, maka diharapkan kepada saudara mengajukan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Jl. Arif Rahman Hakim No. 131 – 133 Surabaya;

10. Bahwa, selanjutnya Penggugat melalui Pimpinan Federasi Serikat Buruh Kerakyatan melakukan pencatatan Perselisihan Hubungan Indutrsial kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan surat No : 174/ketum/out/fsbk/XII/2020 tertanggal 10 Desember 2020;

11. Bahwa, kemudian pada tanggal 1 Feburai 2021 dan tanggal 17 Februari 2021 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah melakukan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat namun mediasi tersebut tidak mencapai kesepakatan sehingga pada tanggal 31 Maret 2021 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengeluarkan anjuran Nomor : 38/PHI/III/2021 pada pokok isinya :

- Agar perusahaan PT. Lion Super Indo memberikan hak pesangon kepada pihak pekerja Sdr. Tri Prasetyo berupa uang peasangon 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) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

A. Uang pesangon :1X9XRp.4.200.479,19, =Rp.37.804.312,71

B. Uang penghargaan masa kerja :

1X4XRp.4200.0479,19,- =Rp.16.801.916,76-

Jumlah =Rp. 54.606.229,47-

C. Uang penggantian hak :15 % x Rp. 54.606.229,47, =
Rp. 8.190.934,4205,- Total = Rp. 62.797.163,8905,-

Demikian surat anjuran ini dibuat, agar kedua belah pihak memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah diterimanya surat anjuran ini dan apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak surat anjuran ini maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Suarabaya;

12. Bahwa, atas anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tersebut Penggugat dengan suka rela menerima anjuran akan tetapi Tergugat menolak anjuran tersebut ;

Hal. 4 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



13. Bahwa, sehubungan dengan tidak bersedianya Penggugat atas mutasi kerja yang dilakukan Tergugat maka pada akhirnya Penggugat tidak bisa melaksanakan kewajiban seperti semula sebagai pekerja/ buruh di toko Super Indo yang berada di Satelit Utara, sehingga mengakibatkan timbulnya Perselisihan Hubungan Industrial tentang Perselisihan Hak;
14. Bahwa, atas keberatan terhadap surat mutasi kerja yang di keluarkan Tergugat yang efektif mulai 26 Oktober 2020 maka pada tanggal tersebut Penggugat tidak hadir ditempat kerja Super Indo Cabang Satelit Utara Surabaya melainkan hadir ditempat kerja Super Indo Cabang Wadung Asri Sidoarjo;
15. Bahwa, atas ketidak hadiran Penggugat pada 26 Oktober 2020 ditempat kerja Super Indo Cabang Satelit Utara Surabaya maka Tergugat mengirimkan Surat Panggilan I tertanggal 26 Oktober 2020 dengan No : 001/SUA/X/2020 yang pokok isinya yaitu mengundang Penggugat untuk datang membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan Pekerjaan Penggugat pada hari Rabu 28 oktober 2020 Pukul 09.00 di Super Indo Satelit Utara Surabaya, Penggugat menghadiri panggilan tersebut;
16. Bahwa, pada tanggal 29 Oktober 2020 Penggugat tidak hadir di Super Indo Satelit Utara karena keberatan terhadap surat mutasi Tergugat sehingga Tergugat mengirimkan Surat Panggilan I tertanggal 29 Oktober 2020 dengan No.002/SUA/X/2020 yang pokok isinya mengundang Tergugat untuk hadir pada hari sabtu 31 Oktober 2020 pukul 09.00 di Super Indo Sateli Utara Surabaya, Penggugat menghadiri panggilan tersebut;
17. Bahwa, pada tanggal 1 November 2020 Penggugat tidak hadir di Super Indo Satelit Utara karena keberatan terhadap surat mutasi Tergugat sehingga Tergugat mengirimkan surat panggilan tertanggal 01 November 2020 dengan No.003/SUA/X/2020 yang pokok isinya mengundang Penggugat untuk hadir pada hari selasa 03 November 2020 pukul 09.00 di Super Indo Satelit Utara Surabaya, Penggugat tidak hadir untuk memenuhi panggilan tersebut;
18. Bahwa, atas ketidak hadiran Penggugat pada hari selasa 03 November 2020 di Super Indo satelit Utara Surabaya maka Tergugat mengirim surat panggilan 2 (dua), tertanggal 03 November 2020 dengan No : 004/SUA/XI/2020 yang pokok isinya mengundang Tergugat untuk hadir dan bekerja pada hari kamis 05 November 2020 pukul 09.00 di Super Indo Satelit Utara Surabaya, Penggugat hadir memenuhi undangan tersebut;

Hal. 5 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



19. Bahwa, Tergugat mengirimkan surat tertanggal 06 November 2020 perihal pemberitahuan pengunduran diri terhadap Penggugat yang pokok isinya Penggugat diklasifikasikan telah melakukan pengunduran diri dari perusahaan pertanggal 06 November 2020 padahal Penggugat tidak pernah mengundurkan diri;
20. Bahwa, selanjutnya anggapan Tergugat yang mengkualifikasikan Penggugat sebagai pengunduran diri adalah batal demi hukum, karena belum memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Jo. Pasal 155 Ayat (1) UU. No .13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan;
21. Bahwa, oleh karena surat yang dikualifikasikan oleh Tergugat sebagai surat pengunduran diri terhadap Penggugat batal demi hukum maka kualifikasi surat pengunduran diri tersebut adalah tidak sah, sehingga dengan demikian antara Penggugat dengan Tergugat masih terjalin hubungan kerja (Hubungan Industrial);
22. Bahwa, dengan tetap terjalinnya hubungan kerja (Hubungan Industrial) tersebut, maka antara Penggugat dengan Tergugat sama-sama mempunyai hak dan kewajiban masing-masing, oleh karenanya berdasarkan fakta tersebut, Penggugat masih berhak memperoleh upah/gaji dalam setiap bulannya dari Tergugat sebelum perselisihan yang timbul memperoleh Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi pada kenyataannya Tergugat tidak membayarkan upah/gaji dalam setiap bulannya pada Penggugat;
23. Bahwa, pada dasarnya yang menjadi hak Penggugat dalam hal ini adalah sebagai berikut :
- Upah proses terhitung sejak tidak dipekerjakan oleh Tergugat yang rician hitungannya sebagai berikut :

Tahun 2020	
Bulan November 2020	:Rp.2.993.581,-
Bulan Desember 2020	:Rp.4.193.581,-
Tahun 2021 (Januari s/d September)	
9XRp.4.293.581,-	:Rp.38.642.229,-+
	Rp.45.829.391,-
 - Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021:

2 X Rp.4.293.581,-	:Rp.8.587.162,-+
Jumlah	:Rp.54.416.553,-

Hal. 6 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



(lima puluh empat juta empat ratus enambelas ribu lima ratus lima puluh tiga rupiah)

24. Bahwa, berdasarkan Pasal 96 Ayat (1) UU. No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk berkenan memberikan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima Penggugat sebagai Pekerja/Buruh selama proses penyelesaian secara tunai yaitu upah yang belum dibayarkan Tergugat sejak timbulnya perselisihan (Bulan November 2020 sampai Bulan September 2021);

Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berkenan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

Dalam Provisi :

- Memerintahkan pada Tergugat untuk membayar kekurangan upah/gaji serta hak-hak lainnya yang bisa diterima Penggugat dari bulan November 2020 sampai September 2021 dengan perincian sebagai berikut :

- Gaji Bulan November 2020 : Rp.2.993.581,-
- Gaji Bulan Desember 2020 : Rp.4.193.581,-
- Gaji Tahun 2021 (Januari s/d September) 9 X Rp.4.293.581,-
= Rp.38.642.229,-
- Tunjangan hari raya keagamaan : 2X Rp.4.293.581,- = Rp.8.578.162,-
Total sebesar Rp.54.416.553,- (lima puluh empat juta empat ratus enam belas ribu lima ratus lima puluh tiga rupiah);

Dalam Pokok PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan surat Nomor : 004/HRD/ITN/X/2020, perihal mutasi kerja tidak sah dan atau batal demi hukum;
3. Menyatakan surat pemberitahuan pengunduran diri tertanggal 06 November 2020 tidak sah dan atau batal demi hukum;
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah/gaji Penggugat sejak Tergugat tidak mempekerjakan Tergugat terhitung sejak bulan November 2020 sampai dengan bulan November 2021 dengan perincian sebagai berikut :

Bulan November 2020 : Rp.2.993.581,-

Hal. 7 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bulan desember 2020 : Rp.4.193.581,-

Tahun 2021 (dari Bulan Januari s/d Bulan September) dengan rincian
Rp.4.293.581,- X 9 Bulan = Total Rp.38.642.229,-

Tunjangan Hari Raya Keagamaan : 2 X Rp. 4.293.581,- = Rp.8.578.162,-

Total keseluruhan sebesar Rp.54.416.553,- (lima puluh empat juta empat
ratus enam belas ribu lima ratus lima puluh tiga rupiah);

5. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini ;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini
berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (ex
aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan
Penggugat dan Tergugat hadir diwakili kuasa hukumnya di persidangan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 130 HIR/ 154 RBg
yang menyatakan bahwa "Majelis Hakim berkewajiban untuk mendamaikan
pihak-pihak yang bersengketa sebelum memeriksa perkara lebih lanjut";

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha dengan sungguh-
sungguh untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan
tetapi upaya tersebut tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara
dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap
dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas gugatan dari Penggugat tersebut, di
persidangan Tergugat mengajukan jawaban tertulis pada tanggal 18 Januari
2022, yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh
Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang diakui secara tegas dalam
Jawaban ini ;
2. Bahwa benar Penggugat adalah karyawan tetap pada perusahaan
Tergugat, terhitung sejak tanggal 1 Juli 2011 sampai dengan tanggal 6
November 2020 dengan posisi terakhir sebagai Bucher dan hubungan
kerja berakhir karena Penggugat mangkir Jo. Pasal 168 ayat (1) Undang
Undang No. 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 154 A (1) huruf J Undang Undang
No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ;

KRONOLOGIS MUTASI DAN MANGKIR PENGGUGAT

3. Bahwa pada tanggal 22 Oktober 2020 melalui surat mutasi kerja No.
004/HRD/ITN/X/2020, Tergugat telah mengeluarkan surat Mutasi
terhadap Penggugat, dimana Penggugat dimutasi dari semula di toko
Wadung Asri (Sidoarjo) ke toko Satelit Utara (Surabaya) dan kedua toko

Hal. 8 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



tersebut masih masuk dalam lingkup wilayah Surabaya Raya, Mutasi efektif mulai berlaku pada tanggal 26 Oktober 2020 ;

4. Bahwa alasan dilakukan mutasi terhadap Peggugat adalah adanya pandemic Covid 19, mengakibatkan omzet/penghasilan dari toko Wadung Asri (Sidoarjo) mengalami penurunan dan toko Wadung Asri harus menanggung operasional toko termasuk gaji karyawan. Sementara toko Tergugat di Satelit Utara (Surabaya) lebih ramai dan membutuhkan tenaga bucher Atas pertimbangan tersebut dan adanya kebutuhan fomasi untuk posisi Bucher serta melihat kemampuan Peggugat, maka dilakukan mutasi terhadap Peggugat, dengan menimbang keahlian dan juga jarak tempuh yang masih wajar dan dapat dijangkau karena masih dalam lingkup wilayah Surabaya Raya ;
5. Bahwa Surat Mutasi diterbitkan oleh Tergugat pada tanggal 22 Oktober 2020 dan efektif berlaku pada tanggal 26 Oktober 2020. Setelah efektif berlaku ternyata Peggugat tidak hadir bekerja di toko Satelit Utara (Surabaya), sehingga Tergugat kemudian menerbitkan Surat Panggilan Pertama No. 001/SUA/X/2020, tanggal 26 Oktober 2020 sebagai panggilan agar Peggugat datang bekerja pada tanggal 28 Oktober 2020 Pukul 09.00 WIB ;
6. Bahwa atas surat panggilan tersebut, Peggugat hadir di toko Satelit Utara dan bertemu dengan store manager, akan tetapi pada pukul 08.50 WIB, Peggugat pergi meninggalkan tempat kerja dan tidak melakukan pekerjaan ;
7. Bahwa pada tanggal 27 Oktober 2020, Tergugat menerima surat dari Peggugat, yang isinya menolak mutasi dengan alasan setiap hari harus memantau anaknya yang masih kecil dan menjaga ibunya. Menurut Tergugat alasan tersebut mengada-ada dan tidak beralasan. Kemudian Tergugat pada tanggal 28 Oktober 2020 melalui surat No. 020/HRBP-BOS/ITN/X/2020, mengeluarkan Surat Tugas, yang isinya menugaskan Peggugat untuk melaksanakan kewajibannya bekerja di toko Tergugat di Satelit Utara efektif per tanggal 29 Oktober 2020 serta memberitahukan akibat Peggugat tidak masuk bekerja pada tanggal 28 Oktober 2020 menimbulkan kerugian bagi Tergugat ;
8. Bahwa pada tanggal 29 Oktober 2020, Tergugat menerbitkan surat panggilan pertama Nomor :002/SUA/X/2020, yang meminta Peggugat hadir bekerja di toko Satelit Utara pada tanggal 31 Oktober 2020 Pukul 09.00 WIB. Peggugat pada tanggal 31 Oktober 2020 hadir di tempat

Hal. 9 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



kerja toko Satelit Utara tetapi pada pukul 08.50 meninggalkan tempat bekerja dan tidak bekerja ;

9. Bahwa pada tanggal 1 November 2020 Tergugat menerbitkan Surat Panggilan Nomor :004/SUA/XI/2020, dimana Tergugat memanggil Penggugat untuk masuk bekerja pada tanggal 3 November 2020 pukul 09.00 WIB, tetapi Penggugat tidak hadir bekerja ;
10. Bahwa pada tanggal 3 November 2020 Tergugat menerbitkan kembali Surat Panggilan 2 Nomor : 004/SUA/XI/2020, dimana Tergugat memanggil kembali Penggugat untuk bekerja pada tanggal 5 November 2020 Pukul 09.00 WIB, akan tetapi Penggugat tidak hadir untuk bekerja ;
11. Bahwa pada tanggal 6 November 2020, Tergugat melayangkan surat yang memberitahukan Penggugat bahwa hubungan kerja berakhir dengan dikualifikasikan mengundurkan diri karena telah mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa ada pemberitahuan tertulis dan bukti yang kuat ;
12. Bahwa Kronologis ini sekaligus membantah dalil Penggugat pada halaman 4 angka 6 Gugatan, yang mendalilkan bahwa mutasi oleh Tergugat terhadap Penggugat dilakukan tanpa ada alasan yang jelas. Dengan demikian patutlah dalil Penggugat a-quo ditolak ;

MUTASI ADALAH HAK PERUSAHAAN YANG HARUS DIPATUHI OLEH PEKERJA

13. Bahwa mengenai Mutasi diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Peraturan Perusahaan tahun 2021 – 2023, yang berbunyi sebagai berikut :

“Perusahaan berhak menempatkan dan memutasi Karyawan baik untuk sementara ataupun untuk seterusnya dari satu jabatan ke jabatan lain dan/atau dari suatu tempat ke tempat lain termasuk namun tidak terbatas pada lokasi kerja setiap saat apabila diperlukan, dalam rangka tercapainya tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien serta menghindari konflik kepentingan. Maka dalam hal kebijakan mutasi tersebut, karyawan wajib untuk melaksanakannya.”

Penggugat ketika masuk bekerja pada Tergugat juga mengetahui mengenai Mutasi dan menyatakan siap untuk ditempatkan dimanapun juga, hal ini terbukti dengan ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 1 Juli 2011, dimana dalam Pasal 1 ayat (2) disebutkan sebagai berikut :

“Apabila Perusahaan membutuhkan tenaga kerja dibagian lain, maka Pihak Kedua bersedia ditempatkan di bagian lain dimaksud dengan jenis

Hal. 10 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



dan jawaban yang berbeda dengan pekerjaan seperti sebagaimana tersebut pada ayat (1) diatas.” ;

14. Bahwa dengan demikian tindakan Tergugat dalam melakukan Mutasi terhadap Penggugat adalah sah dan oleh karena itu tidak ada alasan bagi Penggugat untuk tidak mematuhi. Sehingga dalil Penggugat pada halaman 4 angka 8 yang mendalilkan mutasi menyebabkan Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajibannya adalah dalil yang tidak benar dan mengada-ada ;

PENGUGAT MANGKIR DAN DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI

15. Bahwa dari kronologis yang disampaikan Tergugat tersebut diatas, maka jelas Penggugat tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa ada keterangan tertulis disertai bukti yang sah dan menurut ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 154 A (1) huruf J Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, tindakan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri ;
16. Bahwa Penggugat telah dipanggil secara sah dan patut melalui surat Tergugat No. 003/SUA/XI/2020, tanggal 1 November 2020 dan surat No. 004/SUA/XI/2020, tanggal 3 November 2020 dan atas kedua surat panggilan tersebut, Penggugat tetap tidak masuk kerja tanpa ada keterangan tertulis ;
17. Bahwa tindakan Penggugat yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa ada keterangan tertulis dan tetap tidak masuk kerja sekalipun telah dipanggil oleh Tergugat melalui surat No. 003/SUA/XI/2020 tanggal 1 November 2020 dan No. 004/SUA/XI/2020 tanggal 3 November 2020, jelas telah memenuhi syarat Pasal 168 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 sehingga sudah tepat dan sesuai hukum tindakan Tergugat yang menerbitkan surat tanggal 6 November 2020 yang memberitahukan bahwa Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri ;
18. Bahwa karena surat Tergugat tanggal 6 November 2020 sudah tepat dan benar secara hukum, maka dalil Penggugat halaman 9 dan 10 angka 19 – 21 patut untuk ditolak ;

PENOLAKAN ATAS ANJURAN DISNAKER KOTA SURABAYA

19. Bahwa benar Tergugat telah menolak anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, karena Tergugat tidak sependapat dengan anjuran tersebut yang mewajibkan Tergugat membayar Pesangon kepada Penggugat ;

Hal. 11 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



20. Bahwa penolakan tersebut didasari oleh fakta bahwa Penggugat tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa disertai keterangan tertulis dan bukti yang sah, sehingga Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri. Karena dikualifikasikan mengundurkan diri maka sesuai dengan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan Pekerja yang melakukan mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis, maka Pekerja tersebut tidak berhak atas pesangon ;

PENOLAKAN ATAS TUNTUTAN GAJI PENGGUGAT

21. Bahwa Tergugat menolak tuntutan Gaji sebagaimana halaman 10 dan 11 angka 22 dan 23 Posita Gugatan maupun pada Petitum Gugatan penggugat ;

22. Bahwa alasan penolakan Tergugat adalah Penggugat sudah tidak lagi melaksanakan kewajibannya terhitung sejak tanggal 26 Oktober 2020 dan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah putus sejak tanggal 5 November 2020, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93, Pasal 155 ayat (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 (dimana Pekerja (Penggugat) sudah tidak melaksanakan kewajibannya sejak tanggal 26 Oktober 2020), Pasal 1602b KUHPerdara dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 disebutkan Upah tidak dibayar bila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Dimana sejak tanggal 26 Oktober 2020 sampai saat ini Penggugat tidak pernah lagi masuk dan bekerja di tempat Tergugat. Dengan demikian sudah sepatutnya apabila tuntutan upah/gaji Penggugat ditolak ;

PENOLAKAN ATAS PERMOHONAN PUTUSAN PROVISI

23. Bahwa Tergugat menolak Permohonan Putusan Provisi Penggugat berupa pembayaran gaji Penggugat. Penolakan Permohonan Putusan Provisi dikarenakan tidak ada urgensinya karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir sejak tanggal 5 November 2020 dan adanya prinsip “No Work No Pay” dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Jo. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, maka sudah sepatutnya permohonan putusan provisi ditolak;

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka Penggugat dengan ini mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan memutus perkara ini, untuk memberikan Putusan sebagai berikut :

Hal. 12 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



DALAM PROVISI :

- Menolak Permohonan Putusan Provisi Penggugat ;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
- Biaya Perkara sesuai hukum ;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 25 Januari 2022 dan selanjutnya Tergugat menggunakan Duplik pada persidangan tanggal 15 Pebruari 2022 ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya di persidangan Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti surat yang diberi tanda P-01 sampai dengan P-15, yang telah dibubuhi materai cukup yaitu sebagai berikut:

1. Foto copy, Sertifikat Nomor BDP/BC/OPR/2016, diberi tanda P-1;
2. Foto copy, Surat Mutasi Kerja No. 004/HRD/ITN/X/2020, tanggal 22 Oktober 2020, diberi tanda P-2;
3. Foto copy, Surat Keberatan Mutasi tanggal 23 Oktober 2020, diberi tanda P-3;
4. Foto copy, Surat Keterangan Domisili No. 044/05/02/SMB, tanggal 25 November 2021, diberi tanda P-4;
5. Foto copy, Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial tentang pemutusan hubungan kerja No. 38/PHI/III/2021 tanggal 31 Maret 2021 antara Pimpinan PT. Lion Super Indo dengan Sdr. Tri Prasetyo, diberi tanda P-5;
6. Foto copy, Surat Panggilan I Nomor : 001/SUA/X/2020 tanggal 26 Oktober 2020, diberi tanda P-6;
7. Foto copy, Risalah Bipartit tanggal 28 Oktober 2020, diberi tanda P-7;
8. Foto copy, Foto yang diambil dari Handpone di toko Superindo Wadung Asri Sidoarjo, diberi tanda P-8;
9. Foto copy, Foto yang diambil dari Handpone di toko Superindo Wadung Asri Sidoarjo, diberi tanda P-9;
10. Foto copy, Foto yang diambil dari Handpone di toko Superindo Wadung Asri Sidoarjo, diberi tanda P-10;
11. P-11 : Foto yang diambil dari Handpone di toko Superindo Wadung Asri Sidoarjo, diberi tanda P-11;
12. Foto copy, Foto yang diambil dari HandponeP di toko Superindo Wadung Asri Sidoarjo, diberi tanda P-12;

Hal. 13 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Foto copy, Risalah bipartit tanggal 31 Oktober 2020, diberi tanda P-13;
14. Foto copy, Risalah Bipartit tanggal 5 November 2020, diberi tanda P-14;
15. Foto copy, Surat Jawaban tanggal 8 November 2020 diberi tanda P-15;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dari dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan alat-alat bukti surat yang diberi tanda T-01 sampai dengan T-13, yang telah dibubuhi materai cukup yaitu sebagai berikut:

1. Foto copy, Peraturan Perusahaan PT. Lion Super Indo masa berlaku 2020 – 2022 (Asli), diberi tanda bukti T-1;
2. Foto copy, Kode Etik PT. Lion Super Indo (Asli), diberi tanda bukti T-2;
3. Foto copy, Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu antara PT. Lion Super Indo dengan Penggugat, tanggal 4 Juli 2011 (asli), diberi tanda bukti T-3;
4. Foto copy, Surat Mutasi Kerja No.: 004/HRD/ITN/ X/2020, tanggal 22 Oktober 2020, diberi tanda bukti T4a;
Foto copy, Tanda terima Surat Mutasi Kerja (asli), diberi tanda bukti T4b;
5. Foto copy, Surat Nomor : 001/SUA/X/2020, tanggal 26 Oktober 2020 (Fotocopy, asli ada pada Penggugat), diberi tanda bukti T-5;
6. Foto copy, Surat Tugas Nomor : 020/HRBP-BOS/ITN/X/2020, tanggal 28 Oktober 2020 (salinan, asli ada pada Penggugat), diberi tanda bukti T6;
7. Foto copy, Surat Penggugat tanggal 23 Oktober 2020 (asli), diberi tanda bukti T-7;
8. Foto copy, Surat Panggilan I Nomor : 002/SUA/X/2020, tanggal 29 Oktober 2020 (fotocopy, asli ada pada Penggugat), diberi tanda, bukti T-8
9. Foto copy, J&T Ekspres, diberi tanda bukti T-9.A;
 - Foto copy, Surat Panggilan Nomor : 003/SUA/X/2020, tanggal 1 November 2020 (Fotocopy, asli ada pada Penggugat) dan tanda terima, diberi tanda bukti T-9.B;
10. Foto copy, J&T Ekspres, diberi tanda bukti T-10.A;
 - Foto copy, Surat Panggilan 2 Nomor : 004/SUA/XI/2020, tanggal 3 November 2020 (Fotocopy, asli ada pada Penggugat) dan tanda terima, diberi tanda bukti T-10.B;
11. Foto copy, Surat Pemberitahuan Pengunduran Diri tanggal 6 November 2020 (salinan, asli ada pada Penggugat), diberi tanda bukti T-11;
12. Foto copy, Slip Gaji terakhir (Fotocopy), diberi tanda bukti T-12;
13. Foto copy, Poster Pengumuman Peraturan Perusahaan Periode 2020 – 2022, diberi tanda bukti T-13;

Hal. 14 dari 24 hal. Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

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 selain mengajukan bukti Surat Penggugat telah pula menghadirkan saksi 2 (dua) orang yang bernama Abd. Kholik dan Awan Maulana dibawah sumpah yang menerangkan sebagai berikut;

1. Saksi ABD. KHOLIK, dibawah sumpah,
 - Saksi kenal dengan Penggugat dan tahu dengan Tergugat, saksi tidak ada hubungan keluarga dengan mereka;
 - Saksi pernah bekerja di Tergugat periode tahun 2012 – 2019.
 - Selama saksi bekerja pada Tergugat tidak pernah melihat dan mengetahui isi Peraturan Perusahaan.
 - Penggugat menolak dimutasi di Rungkut Wadung Asri, mutasinya langsung dan harus dilaksanakan kalau tidak dianggap mengundurkan diri;
 - Saksi tidak tahu Penggugat terakhir bekerja, saksi tidak tahu dengan bukti yang diberi tanda T-13, saksi juga tidak tahu apakah sekarang Penggugat masih bekerja;
2. Saksi AWAN MAULANA, dibawah sumpah,
 - Saksi kenal dengan Penggugat dan tahu dengan Tergugat, saksi tidak ada hubungan keluarga dengan mereka;
 - Saksi bekerja pada Tergugat sejak tahun 2017 – 2019;
 - Selama saksi bekerja pada Tergugat tidak pernah melihat dan mengetahui isi Peraturan Perusahaan.
 - Saksi pernah tanda tangan kontrak kerja tapi tidak diberi salinannya;
 - Saksi tidak mengetahui permasalahan Penggugat;
 - Saksi tidak tahu dalam kontrak kerja ada Peraturan Perusahaan apa tidak;
 - Ada tata tertibnya harus pakai baju seragam dan tugas-tugas kerja;
 - Saksi tidak pernah melihat bukti T-13;

Menimbang bahwa walaupun telah diberi kesempatan oleh Majelis hakim mengajukan saksi namun Tergugat dalam persidangan menyatakan tidak Mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat maupun Tergugat menyerahkan kesimpulan pada persidangan tanggal 8 Maret 2022,

Menimbang, bahwa oleh karena para pihak yang berperkara tidak mengajukan sesuatu lagi dalam perkara ini, maka selanjutnya para pihak mohon Putusan;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat isi putusan ini, maka segala sesuatu yang terdapat dalam Berita Acara Pemeriksaan perkara ini dianggap

Hal. 15 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya mengajukan Tuntutan Provisi pada yang pokoknya menuntut Tergugat untuk membayar kekurangan upah/gaji serta hak-hak lainnya yang bisa diterima Penggugat dari bulan Nopember 2020 sampai bulan september 2021 serta tunjangan hari raya yang seluruhnya sejumlah Rp 54.416.553 (Lima puluh empat juta empat ratus enam belas ribu lima ratus lima puluh tiga rupiah);

Menimbang, bahwa atas tuntutan provisi tersebut Majelis Hakim berpendapat, sesuai dengan ketentuan pasal 180 HIR jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor. 1070k/Sip/1972, yang pada intinya menerangkan bahwa " tuntutan provisional hanyalah dimaksudkan untuk memperoleh tindakan-tindakan yang bersifat sementara selama proses pemeriksaan perkara sedang berjalan, sedangkan tuntutan provisi yang diajukan Penggugat dalam perkara aquo bukanlah tindakan yang bersifat sementara, selain itu menurut Majelis Hakim, tuntutan yang diajukan Penggugat tersebut juga sudah masuk atau identik dengan materi pokok perkaranya, oleh karenanya Majelis Hakim menilai bahwa akan lebih tepat jika dipertimbangkan dalam pertimbangan hukum bagian pokok perkaranya, oleh karenanya, Majelis hakim berpendapat atas tuntutan Provisi Penggugat tersebut sudah semestinya dinyatakan ditolak ;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya perselisihan ini bermula ketika Tergugat mengeluarkan surat mutasi kerja No : 004/HRD/ITN/X/ 2020 pada tanggal 22 Oktober 2020 dan berlaku secara efektif pada tanggal 26 Oktober 2020 yang ditujukan kepada Penggugat yaitu yang semula berada di toko Jalan Wadung asri Sidoarjo pindah ke toko yang berada di Jl. Satelit Utara Surabaya dan Penggugat keberatan mengenai surat mutasi yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut, dikarenakan jarak dari rumah Penggugat sangat jauh, serta mempunyai tanggungan anak yang masih kecil dan menjaga ibu kandungnya yang sakit-sakitan dan selain itu Tergugat dalam memberikan mutasi kerja terhadap Penggugat tanpa didasari dengan alasan yang jelas

Hal. 16 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



serta tidak diberitahukannya mutasi tersebut sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam ketentuan Pasal 32 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (mengenai penempatan kerja), dengan demikian sangatlah beralasan hukum Penggugat keberatan atas mutasi kerja yang di berikan oleh Tergugat oleh karena Penggugat keberatan dimutasi maka Penggugat tidak hadir di tempat kerja , dimana Penggugat dimutasi , atas ketidak hadirannya tersebut Penggugat memanggil Tergugat untuk hadir bekerja, namun Penggugat tetap tidak hadir, oleh karena Penggugat telah dipanggil dua kali namun tidak hadir, maka Tergugat mengirim surat kepada Penggugat yang pokok isinya Penggugat diklasifikasikan telah melakukan Pengunduran diri dari Perusahaan pertanggal 06 Nopember 2020, padahal Penggugat tidak mengundurkan diri dan karena Pemutusan hubungan kerja tersebut belum ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, sebagaimana ketentuan pasal 151 ayat (3) jo pasal 155 ayat (1) UU. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka surat yang dikualifikasikan Tergugat sebagai pengunduran diri terhadap Penggugat batal demi hukum dan tidak sah oleh karenanya antara Penggugat dengan Tergugat tetap terjalin hubungan kerja dan sama sama mempunyai hak dan kewajiban masing-masing, maka berdasarkan hal tersebut Penggugat menuntut Tergugat agar dinyatakan surat mutasi tidak sah, dan Surat pemberitahuan pengundurandiri tertanggal 06 Nopember 2020 tidak sah dan selanjutnya menuntut agar Tergugat membayar gaji Penggugat terhitung sejak tidak dipekerjakan oleh Tergugat yaitu bulan Nopember 2020 sampai dengan sekarang dan atas gugatan tersebut Tergugat menolaknya dengan alasan karena Penggugat telah melakukan mangkir 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut namun Penggugat tetap tidak datang untuk bekerja, oleh karenanya Tergugat memutus hubungan kerja dengan Penggugat dengan alasan kualifikasi Penggugat mengundurkan diri dan sejak bulan nopember 2020 tersebut Penggugat tidak bekerja lagi, maka tidak ada kewajiban Tergugat untuk membayar gaji Penggugat.

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam gugatan a quo adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan demikian pula Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya ;

Hal. 17 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-01 sampai dengan P-15 dan menghadirkan 2 (dua) orang saksi dan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-01 sampai dengan T-13;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan pada lingkungan peradilan umum kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini;

Menimbang, bahwa untuk Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial dalam perkara aquo Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku dan bukti – bukti yang ada relevansinya dengan perkara a quo ;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui, dan setidaknya-tidaknya tidak disangkal oleh Tergugat, maka menurut hukum haruslah dianggap terbukti yaitu Penggugat adalah karyawan tetap pada perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2011 , bukti-bukti yang berkesesuaian dengan dalil-dalil tersebut tidak perlu di tuangkan dalam pertimbangan lebih lanjut dan dianggap telah terbukti.

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus berdasarkan pada pasal-pasal yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang – Undang 11 Tahun 2020, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta Peraturan perundang-undangan lainya yang berkaitan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA) Nomor 05 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021, sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada Rumusan Hukum Kamar Perdata Angka 2 Perdata Khusus huruf b. Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan bahwa :

3a.Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang

Hal. 18 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

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)



Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Menimbang, bahwa karena Gugatan Penggugat diajukan pada tanggal 15 Desember 2021 maka Majelis Hakim dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo* adalah dengan berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah yang berkaitan sebagai pelaksana dari Undang-Undang tersebut;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah gugatan Penggugat dikabulkan atau tidak dikabulkan, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku yang ada relevansinya dengan perkara *a quo* dan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak serta fakta fakta yang terungkap dalam persidangan, sebagai berikut :

Menimbang bahwa terhadap Perselisihan antara Penggugat dan Tergugat tersebut hal yang perlu di pertimbangkan terlebih dahulu adalah apakah mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut telah sah sesuai ketentuan yang berlaku apa tidak ?

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-1 berupa Peraturan Perusahaan PT. LION SUPER INDO masa berlaku 2020-2022, yang telah disahkan berdasarkan Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/HI.00.00/0000.200806003/B/X/2020 tanggal 2 April 2020 hal tersebut diperoleh fakta bahwa syarat kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah diatur dalam Peraturan Perusahaan dan yang berlaku otonom bagi Penggugat dan Tergugat.

Menimbang bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku di perusahaan Tergugat berdasarkan ketentuan pasal 8 ayat (1) , yang menyatakan : "Perusahaan berhak menempatkan dan memutasi Karyawan baik untuk sementara ataupun untuk seterusnya dari satu jabatan ke jabatan lain dan/atau dari suatu tempat ke tempat lain termasuk namun tidak terbatas pada lokasi kerja setiap saat apabila diperlukan, dalam rangka tercapainya tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien serta menghindari konflik

Hal. 19 dari 24 hal. Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



kepentingan. Maka dalam hal kebijakan mutasi tersebut, karyawan wajib untuk melaksanakannya.”

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-2 = T-4-a dan T-4-b diperoleh fakta bahwa Penggugat telah mendapat surat mutasi dari Tergugat dengan Nomor :004/HRD/ITN/X/2020 tertanggal 22 Oktober 2020 yang pokok isinya efektif tanggal 26 Oktober 2020 Penggugat dimutasi dari toko yang berada di Wadung Asri Sidoarjo ke toko Satelit Utara (Surabaya) dengan mengacu pada kebutuhan Perusahaan dan atas dasar pertimbangan kesempatan peningkatan karir karyawan.

Menimbang bahwa berdasarkan fakta dan bukti-bukti yang terungkap dalam persidangan maka Majelis Hakim berpendapat Bahwa mutasi merupakan hak mutlak dari perusahaan, terhadap surat mutasi dari Tergugat kepada Penggugat telah sesuai sebagaimana di atur dalam Peraturan Perusahaan tahun 2020-2022 Pasal 8 (1) dan Surat mutasi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat menurut majelis hakim sudah cukup jelas, dan diberikan dengan tenggang waktu yang patut, karenanya majelis hakim menilai surat mutasi Nomor :004/HRD/ITN/X/2020 perihal mutasi kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah merupakan hak dari Tergugat dan sah menurut Hukum dan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan demikian atas gugatan Penggugat pada petitum angka 2 yang memohon Menyatakan Surat Nomor :004/HRD/ITN/X/2020 perihal mutasi kerja tidak sah dan atau batal demi hukum haruslah dinyatakan di Tolak.

Menimbang bahwa selanjutnya majelis hakim mempertimbangkan petitum Penggugat pada nomor 3 yang pada pokoknya memohon Menyatakan Surat pemberitahuan Pengunduran diri tertanggal 06 Nopember 2020 tidak sah dan batal demi hukum dengan pertimbangan sebagai berikut ;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya mendalilkan bahwa karena Penggugat tidak melaksanakan Mutasi dan telah mangkir dan telah dipanggil dua kali namun tetap tidak bekerja maka Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri.

Menimbang bahwa norma Pemutusan hubungan kerja karyawan mangkir telah diatur dalam ketentuan pasal 51 Peraturan Pemerintah no35 tahun 2021 Tentang PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, yang mengatakan “ *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan*

Hal. 20 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. :*

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-6, T-8, T-9, T-10 berupa surat tugas dan Surat Panggilan kerja terhadap Penggugat, menunjukkan bahwa Penggugat telah dipanggil dua kali untuk datang ke perusahaan namun Penggugat tidak hadir dan oleh karena telah dipanggil dua kali Penggugat tidak hadir maka berdasarkan bukti T-11 Tergugat telah memberitahukan Penggugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri.

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P- 3 = T-7 diperoleh fakta Penggugat telah mengajukan surat tidak bersedia untuk dimutasi dengan alasan Penggugat dirumah mempunyai tanggungan anak dan ibu yang sudah tua dan masih perlu pengawasan Penggugat tertanggal 23 Oktober 2020,

Menimbang bahwa atas mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan jelas Penggugat telah menolak atau tidak bersedia dengan dikirimnya surat nya (bukti P-3 = T-7) dengan demikian menurut majelis hakim sebelum Tergugat memanggil Penggugat Panggilan I untuk masuk kerja dengan surat Nomor 002/SUA/X/2020 tertanggal 29 Oktober 2020 (bukti P-6 = T-8) sebelumnya sudah diketahui bahwa Penggugat memang tidak bersedia untuk dimutasi, hal tersebut dapat diketahui surat panggilan kerja I dikeluarkan Tergugat pada tanggal 29 Oktober 2020 sedangkan surat Penggugat tidak bersedia mutasi tertanggal 23 Oktober 2020 sehingga hal tersebut membuktikan ketidak hadiran Penggugat bukan karena mangkir namun karena memang tidak bersedia dimutasi.

Menimbang bahwa berdasarkan fakta dan bukti-bukti tersebut diatas maka dalam permasalahan aquo menurut majelis hakim oleh karena Penggugat tidak hadir dan tidak bekerja bukan karena mangkir namun karena menolak Pekerjaan maka walaupun telah dipanggil dua kali secara patut dan Penggugat tetap tidak hadir untuk bekerja , terhadap Penggugat tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, karena tidak memenuhi ketentuan terkait Pemutusan hubungan kerja karena Karyawan mangkir

Hal. 21 dari 24 hal. Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

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)



sebagaimana diatur dalam pasal 51 PP nomor 35 Tentang PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat tidak dikualifikasikan mengundurkan diri maka terhadap petitum angka 3 (tiga) untuk menyatakan surat pemberitahuan pengunduran diri tertanggal 06 Nopember 2020 tidak sah dan batal demi hukum beralasan hukum untuk dikabulkan.

Menimbang bahwa selanjutnya, sebagaimana pertimbangan majelis hakim yang teruai diatas bahwa Mutasi adalah hak Pengusaha/Tergugat dan mutasi tersebut telah dinyatakan sah, akan tetapi Penggugat dengan jelas-jelas menolak/ tidak bersedia dimutasi dan juga tidak hadir untuk bekerja maka Majelis hakim berdasarkan ketentuan pasal 100 undang-undang nomor 2004 yang menyatakan "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan." Dengan mempertimbangkan fakta dan bukti yang ada serta memperhatikan keinginan dan sikap para pihak dalam perkara aquo maka menurut majelis hakim oleh karena fakta yang terungkap dalam persidangan Penggugat nyata-nyata tidak mau atau tidak melaksanakan mutasi yang diinginkan Tergugat, padahal mutasi adalah hak dari pada Tergugat maka walaupun penolakan mutasi tersebut tidak pernah diberikan Surat peringatan, akan tetapi dengan bukti telah dipanggilnya Penggugat hingga dua kali namun Penggugat tetap tidak hadir maka menurut majelis hakim atas panggilan tersebut dapat dimaknai sebagai Peringatan terhadap Penggugat, dan karena Penggugat tetap tidak bekerja maka Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat patut dan layak sejak tanggal 6 Nopember 2020 dinyatakan putus karena Penggugat menolak mutasi atau perintah kerja yang layak atau melakukan pelanggaran dengan berdasarkan ketentuan pasal 53 ayat (1) Peraturan Pemerintah no 35 Tahun 2021 PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA,.

Menimbang bahwa dengan demikian hak atas pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai ketentuan pasal 53 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 adalah,-sebagai berikut

Pesangon :	$0.5 \times 9 \times \text{Rp } 4.200.479,-$	$= \text{Rp } 18.802.155,-$
Penghargaan masa Kerja :	$4 \times \text{Rp } 4.200.479,-$	$= \text{Rp } 16.801.916,-$
Penggantian hak		$= \text{Rp } -$
Total seluruhnya		$= \text{RP } 35.604.071,-$

Hal. 22 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Tiga Puluh lima juta enam ratus empat ribu tujuh puluh satu rupiah)

Menimbang bahwa, selanjutnya antara Penggugat dengan Tergugat hubungan kerjanya telah dinyatakan putus sejak tanggal 6 Nopember 2020 dan Penggugat telah ditetapkan mendapatkan hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja tersebut maka dengan demikian terhadap tuntutan Penggugat yang pada pokoknya memohon memerintahkan Tergugat membayar upah /gaji kepada Penggugat sebagai mana termuat pada Petitum angka 4 tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan dan sudah semestinya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka tuntutan Penggugat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah memeriksa seluruh berkas-berkas dan bukti-bukti yang diajukan para pihak di dalam persidangan, serta telah mempertimbangkannya secara menyeluruh, kemudian terhadap bukti-bukti yang tidak relevan tidak perlu dituangkan dalam pertimbangan putusan ini, dan harus dianggap telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara yang timbul dibebankan kepada Negara sejumlah tercantum dalam amar putusan.

Memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

DALAM PROVISI

- Menolak gugatan Provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Surat Pemberitahuan Pengunduran diri tertanggal 06 Nopember 2020 tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan antara Penggugat dengan Tergugat putus hubungan kerja terhitung sejak tanggal 6 Nopember 2020 karena Penggugat telah melakukan Pelanggaran atau menolak Mutasi ;

Hal. 23 dari 24 hal.Putusan No. 205/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby.

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)



4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara tunai dan sekaligus sejumlah = RP 35.604.071,-
(Tiga Puluh lima juta enam ratus empat ribu tujuh puluh satu rupiah)
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
6. Membebankan biaya perkara Negara sejumlah Rp.580.000,- (lima ratus delapan puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Selasa tanggal 15 Maret 2022 oleh kami Widiarso , S.H., M.H. sebagai Ketua Majelis, Eko Sukaryanto, S.H,M.H. dan M.Mariyanto,S.E.,S.H.,M.H. masing-masing sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari **Selasa tanggal 22 Maret 2022** oleh Majelis Hakim tersebut di atas dengan dibantu oleh Sri Iswahyuningsih, S.H.,M.H. Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan **dihadiri oleh kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat ;**

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Eko Sukaryanto, S.H.,M.H.

M. Mariyanto,S.H.,S.E.,M.H.

Widiarso, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Sri Iswahyuningsih, S.H., M.H.

Dengan perincian :

- Biaya Relas Penggugat : Rp.150.000,-
- Biaya Relas Tergugat : Rp.420.000,-
- Materai : Rp. 10.000,-
- Jumlah : Rp.580.000,-

Terbilang: lima ratus delapan puluh ribu rupiah;