



PUTUSAN

Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Yoga Wibowo, bertempat tinggal di Sekaran, RT.001/RW.001, Desa Banaran, Kecamatan Delanggu, Kabupaten Klaten, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : Muhamad Irayadi, S.H., M.H, Agung Wibowo, S.H, Konanang Pahrur, S.H., M.H, Donny Kriswandi, S.H., M.H, Tri Widodo, S.H., Iwan Gunawan, S.H., Anton Kurniawan, S.H., Sumanto, S.H., Ariyadi, S.H., Erik Ahmad Hidayat, S.H., adalah Pengurus DPP-GSPMII beserta anggota Direktorat Hukum dan Pembelaan DPP GSPMII, yang berkedudukan di Jl. Gedung Wisma Nugraha Lt 4, No. 408, Jalan Raden saleh No.6 Jakarta Pusat. Berdasarkan surat kuasa khusus nomor 008/DPP-GSPMII/SK/JKT/XI/2022 tanggal 14 Desember 2022, yang telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dengan nomor register : 77/PDT/K.Kh/2023/PN.SMG tertanggal 10 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Cabang Klaten, yang dalam hal ini di wakili oleh Solihin dan Bambang Setyawan Djojo, keduanya sebagai Direktur yang memberikan kuasa kepada : Yohanes Doddy Eko Putranto, S.H, M.H., Sri Dewi Novani, S.H, LL.M., Wahyu Dwi Erlangga, S.H, M.H., Gilang Prifebrian, S.H., Alexandro Stefanus, S.H., Ashari, S.H., Dhadi Handoko, S.H., Kukuh Hidayattuloh, S.H., Sigit Wahyu Hidayat, Hendra Kurniawan, S.H, Fajar Slamet Kurniadi, S.H., dan Benny Kurniawan Puspita, S.H., yang mana kesemuanya adalah pegawai PT. Sumber alfaria trijaya, Tbk, yang berkedudukan di Tangerang, Jl. Jalur Sutra Barat Kav. 9 Alam Sutra, Kota Tangerang, berdasarkan surat kuasa nomor : SAT-PHI.SMG/SK/LG/III/2023/010 tertanggal 02 Pebruari 2023, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Semarang nomor : 440/SK/2/2023/PN.SMG tertanggal 27 Pebruari 2023, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Halaman 1 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang ;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 09 Januari 2023 yang dilampiri anjuran Mediator Nomor: 565/1082/20 tanggal 12 Oktober 2021 dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 11 Januari 2023 dalam Register Nomor 3/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Smg , telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, merupakan perusahaan Distribution Retail dengan format minimarket yang memiliki Gudang (Distribution Centre/DC) dan toko/gerai-gerai dalam bentuk minimarket yang dikenal dengan *Alfamart*;
2. Bahwa Penggugat terikat hubungan kerja dengan PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Klaten sejak tanggal 14 Januari 2005, Nik : 05010537, Jabatan Issuing Coordinator, Bagian Branch Warehouse, dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 4.600.000,- (*empat juta enam ratus ribu rupiah*);
3. Bahwa timbulnya gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini berawal dari tindakan Tergugat yang melakukan mutasi kepada Penggugat dengan menerbitkan Surat Keputusan nomor 128516/SDM-SATKTN/06-21 tentang Mutasi Karyawan atas nama Penggugat dari DC Klaten, Jl. Raya Jogya – Solo ke DC Pekanbaru, Kel. Simpang Baru, Kec. Tampan, Provinsi Riau tertanggal 4 Juni 2021, Penggugat melalui kuasanya telah mengirmkan surat nomor 05/PUK-GSPMII/SAT/F/VII/2021 perihal Penolakan isi Surat Keputusan nomor 128516/SDM-SATKTN/06-21;
4. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Mutasi terhadap Penggugat yang sudah bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk Cabang Cilacap dengan masa kerja lebih dari 17 (tujuh belas) tahun ke Cabang di luar pulau Jawa terkesan ada upaya untuk membuat Penggugat tidak nyaman melakukan pekerjaan sehingga Tergugat terhindar dari kewajiban agar tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat jelas bertentangan dengan pasal 32 ayat (1) undang – undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Halaman 2 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Untuk itu mohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk menyatakan Surat Keputusan nomor 128516/SDM-SATKTN/06-21 tentang Mutasi Karyawan tertanggal 4 Juni 2021 adalah batal demi hukum.

5. Bahwa terhadap tindakan mutasi sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat telah melakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit pada tanggal 22 Juli 2021 dan perundingan bipartit pada tanggal 2 Agustus 2021, namun tidak tercapai kesepakatan dalam upaya penyelesaian di tingkat bipartit, sehingga Penggugat mengajukan permohonan penyelesaian melalui mediasi ke Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten melalui surat nomor 11/PUK-GSPMII/SAT/H/ VIII/2021 tanggal 7 Agustus 2021 dan telah dilakukan sidang mediasi namun tidak tercapai penyelesaian, sehingga Mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten menerbitkan anjuran nomor 565/1082/20 tanggal 12 Oktober 2021;
6. Bahwa disaat sedang dilakukan upaya penyelesaian di tingkat Mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, Tergugat secara sepihak menerbitkan surat nomor 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21 tanggal 15 Juli 2021 yang isinya menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terputus sejak tanggal 1 Juli 2022;
7. Bahwa tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara sepihak tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menerbitkan surat nomor 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21 tanggal 15 Juli 2021 sangat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (3) J.o pasal 155 ayat (1) Undang – undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu mohon kepada Majelis Hakim yang Mulia untuk menyatakan surat Keterangan Bekerja nomor 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21 tanggal 15 Juli 2021 adalah batal demi hukum.

8. Bahwa oleh karena Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, untuk itu kami Mohon kepada Majelis Hakim yang mulia untuk :
 - Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus;
 - Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan tetap membayar upah setiap bulannya;
 - Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak – hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat selama belum ada penetapan dari

Halaman 3 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

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

lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tunai dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut :

Upah bulan Juli 2021 s/d bulan Desember 2022 :

19 bulan x Rp. 4.600.000,-	= Rp. 87.400.000,-
THR Tahun 2022	= <u>Rp. 4.600.000,-</u> +
Total	Rp. 92.000.000,-

(sembilan puluh dua juta rupiah)

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, untuk memangil Penggugat dan Tergugat, untuk hadir dalam persidangan guna dilakukan pemeriksaan atas gugatan ini dan selanjutnya mohon putusan sebagai berikut :

PETITUM :

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan nomor 128516/SDM-SATKTN/06-21 tentang Mutasi Karyawan tertanggal 4 Juni 2021 adalah batal demi hukum;
3. Menyatakan surat nomor 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21 tanggal 15 Juli 2021 adalah batal demi hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus;
5. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan tetap membayar upah setiap bulannya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak – hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tunai dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut :

Upah bulan Juli 2021 s/d bulan Desember 2022 :

19 bulan x Rp. 4.600.000,-	= Rp. 87.400.000,-
THR Tahun 2022	= <u>Rp. 4.600.000,-</u> +
Total	Rp. 92.000.000,-

(sembilan puluh dua juta rupiah)

7. Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat;

Atau:

Mohon putusan seadil-adilnya (ex aequo et bono);

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Halaman 4 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

A. KEWENANGAN MENGADILI/ KOMPETENSI RELATIF

1. Bahwa berdasarkan Gugatan Penggugat yang dijadikan Objek Perkara adalah Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Yang mana hal tersebut pada saat Bipartit dan Mediasi Pokok Perkara yang Penggugat Ajukan adalah terkait Perselisihan Mutasi yang telah dilakukan oleh Tergugat.(vide bukti)
2. Bahwa Tergugat mendalihkan Penggugat telah salah dalam mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang melainkan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dengan alasan sebagai berikut :
 - A. Bahwa sesuai dengan Ketentuan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU No. 2/2004”), yang berbunyi sebagai berikut :

“Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”;
 - B. Bahwa sejak tanggal 1 Juli 2021 Penggugat telah dipindah tugaskan ke Kantor Cabang Tergugat yang berdomisili di Pekanbaru, Provinsi Riau, sebagaimana yang tertuang didalam Surat Keputusan Mutasi No: 128516/SDM-SATKTN/06-21 tanggal 04 Juni 2021 (“SK Mutasi”) yang diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat;
 - C. Bahwa selain dengan sudah diberikannya Surat Keputusan Mutasi kepada Penggugat oleh Tergugat, Tergugat melalui Kantor Cabang Pekanbaru, juga telah memberikan dan mengirimkan kepada Penggugat Surat Pemberitahuan No 11495/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 13 Juli 2021 yang mana merupakan tempat bekerja dari Penggugat;
3. Bahwa ketentuan Pasal 81 UU No.12/2004 tersebut diatas, telah sangat terbukti bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Semarang pada Pengadilan Negeri Semarang tidak berhak untuk menerima Gugatan dari Penggugat, melainkan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru pada

Halaman 5 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.



Pengadilan Negeri Pekanbaru dikarenakan Penggugat merupakan karyawan Tergugat pada Kantor Cabang Pekanbaru;

4. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas maka terbukti Gugatan Penggugat salah alamat untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang pada Pengadilan Negeri Semarang, melainkan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Oleh karena itu maka sudah layak dan sepatasnya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan bahwa terpenuhinya eksepsi kewenangan kompetensi relatif dan oleh karenanya Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

B. GUGATAN KABUR (Exceptie Obscuur Libel)

1. Bahwa Penggugat telah menyusun dan mengajukan Gugatan a quo secara tidak jelas dan kabur (obscuur), baik pada bagian posita maupun petitum Gugatan;
2. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 Jo. Pasal 56 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU No. 2/2004"), yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
3. Bahwa pada halaman 3 dan 4 dari Gugatan, Penggugat mendalilkan bahwa dasar dari Gugatan a quo adalah Perselisihan Kepentingan, dan Gugatan yang diajukan oleh Penggugat terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun demikian, Penggugat telah menguraikan dua pokok Permasalahan yaitu Gugatan Perselisihan Kepentingan dan Gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Bahwa Gugatan Perselisihan Kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah dua jenis perselisihan yang berbeda:
 - Menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 2/2004, Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam Hubungan Kerja karena tiak ada adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;



- Menurut Pasal 1 angka 4 UU No. 4/2004, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
- 5. Bahwa lebih lanjut diatur didalam Pasal 86 UU No. 2/2004 menyebutkan sebagai berikut;
“Dalam hal perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan”;
- 6. Bahwa pada saat Bipartit dan Mediasi di Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terkait Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan Memerintahkan ke Penggugat untuk Mutasi Ke Kantor Cabang Tergugat yang berada di Kota Pekanbaru. sebagaimana yang tertuang didalam Surat Keputusan Mutasi No: 128516/SDM-SATKTN/06-21 tanggal 04 Juni 2021 (“SK Mutasi”) yang diberikan kepada Penggugat;
- 7. Bahwa terkait pemindahan kerja (mutasi) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat merupakan hak prerogatif dari Terugugat, hal tersebut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan peraturan perusahaan yang berlaku. Pemindahan kerja (mutasi) tersebut tertuang secara jelas di peraturan perusahaan, yang mana Penggugat pun mengetahui dan memahaminya dan pemindahan kerja yang dilakukan, telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, yakni Pasal 32 UU No. 13/2003, dan Pasal 6 ayat 1 Peraturan Perusahaan, yang berbunyi;
 - Pasal 32 UU No. 13 / 2003, yang berbunyi sebagai berikut :
Pasal 32
(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi;
(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum;
(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah;
 - Pasal 6 Peraturan Perusahaan, yang berbunyi sebagai berikut :



Pasal 6

Berdasarkan kepentingan dan perkembangan, Perusahaan memiliki kewenangan dan berhak mengatur pemindahan kerja (Mutasi) Karyawan antar lokasi kerja, antar unit kerja, antar departemen, antar jabatan dengan tidak mengurangi hak-hak yang diterimanya;

8. Bahwa dengan demikian, jelas bahwa Penggugat seharusnya menguraikan secara rinci fakta dan dasar hukum dari Gugatan Perselisihan kepentingan dan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, serta fakta dan dasar hukum dari Gugatan Perselisihan kepentingan dan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja secara jelas dan terpisah sehingga Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo dapat mempertimbangkan dan memutuskan kedua perselisihan tersebut secara terpisah, dengan Perselisihan Kepentingan diputus terlebih dahulu, sebagaimana diamanatkan Pasal 86 UU No. 2/2004;
9. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas maka terbukti Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur karena Penggugat tidak menjelaskan secara jelas dan rinci dalil-dalil yang menjadi dasar Gugatan Perselisihan Kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta mencampuradukkan dalil-dalil Perselisihan Kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam posita Gugatan aquo. Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas, maka sudah layak dan sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur dan oleh karenanya tidak dapat diterima (nietontvankelijk verklaard);

C. Gugatan Penggugat Diajukan Secara Licik (Exceptie Doli Prae Sintis).

1. Bahwa Penggugat secara licik menuntut pembayaran sejumlah uang yang bukan haknya dengan menggunakan dalil-dalil yang tidak benar dan menyesatkan;
2. Bahwa dalil-dalil Penggugat dengan jelas menunjukkan bahwa Penggugat secara licik ingin mendapatkan uang yang bukan haknya secara hukum;
3. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana yang diuraikan pada butir 4 dan Butir 3 Petitum telah berakhir secara sah dan sesuai dengan hukum dan Tergugat telah memenuhi kewajibannya untuk membayarkan dan memberikan upah kepada Penggugat sebesar ;

No	Nama	Jabatan/Status	Upah Gaji
1	Yogo Wibowo	Issuing Coordinator	Rp. 4.930.000,-



4. Bahwa sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku, dengan berakhirnya hubungan kerja dan ada beberapa hal mengenai hak-hak Penggugat yang belum disepakati oleh Penggugat dan Tergugat dimana Penggugat meminta haknya yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta peraturan perusahaan yang berlaku sebagaimana diuraikan oleh Penggugat pada butir 8 dan 6 Petitum Gugatan a quo;
5. Bahwa menurut peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan yang berlaku Penggugat Yogo Wibowo yang telah diputus hubungan kerjanya dikarenakan Mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut turut, maka dari itu Penggugat hanya memperoleh hak-hak sebagai berikut;
 - Uang Pisah Penggugat Yogo Wibowo:
Total Nominal Sisa Cuti + Total biaya pindah + Total nominal uang pisah mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut turut = Rp. 0,- + Rp. 0,- + Rp. 6.162.500,- = Rp.6.162.500,-;
Uang Pisah mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut + Uang Pengantian Hak Rp 6.162.500+ Rp. 0.= Rp 6.162.500,-;
Untuk uraian mengenai perhitungan dimaksud akan diuraikan pada Pokok Perkara;
6. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas maka sudah sangat jelas Penggugat menginginkan uang yang bukan menjadi haknya, untuk itu kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk mengabulkan exceptie doli prae sintis yang diajukan Tergugat dan sekaligus menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

Bahwa berdasarkan hal di atas dan menurut hukum, Tergugat dengan ini memohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo menyatakan bahwa gugatan a quo Kewenangan Mengadili / Kompetensi Relatif tidak jelas dan kabur (obscur) dan gugatan a quo diajukan secara licik (exceptie doli prae sintis) serta menyatakan gugatan a quo tidak dapat diterima (nietontvankelijk verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Para Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Gugatan a quo, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat;



2. Bahwa benar Penggugat merupakan karyawan Tergugat dengan masa kerja selama 16 Tahun 5 Bulan dengan jabatan terakhir sebagai Issuing Coordinator dan dengan upah perbulannya sebesar Rp. 4.930.000,-;
3. Bahwa untuk dalil-dalil Penggugat pada butir 5, 6 dan 7 Gugatan a quo, Tergugat menolak dengan tegas, dan akan Tergugat jelaskan dan uraikan perihal pemindahan tempat kerja (mutasi) kepada Penggugat, dengan alasan-alasan sebagai berikut;
 - a. Bahwa pada faktanya tergugat telah melakukan pemindahan tempat kerja / mutasi Terhadap Penggugat sebagaimana yang didalilkan dan diuraikan oleh Penggugat didalam Gugatan a quo;
 - b. Bahwa Penggugat telah Melakukan Pemindahan Tempat Kerja/ Mutasi terhadap Penggugat sejak tanggal 1 Juli 2021 Penggugat telah dipindah tugaskan ke Kantor Cabang Tergugat yang berdomisili di Pekanbaru, Provinsi Riau, sebagaimana yang tertuang didalam Surat Keputusan Mutasi No: 128516/SDM-SATKTN/06-21 tanggal 04 Juni 2021 ("SK Mutasi") yang diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat.(vide bukti)
 - c. Bahwa pada saat Tergugat Memberitahukan kepada Penggugat terkait Pemindahan Kerja / Mutasi Penggugat melakukan Penolakan terkait Pemindahan Kerja / Mutasi kepada Tergugat, sehingga Penggugat dan Tergugat melakukan Bipartit yang dihadirkan oleh Kuasa dari Penggugat sehingga mengeluarkan Risalah Bipartit tertanggal 02 Agustus 2021;
 - d. Bahwa setelah tidak tercapainya kesepakatan didalam Risalah Bipartit Penggugat dan Tergugat melakukan Mediasi di Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terkait Mutasi sesuai dengan surat undangan Mediasi dari Penggugat tertanggal 07 Agustus 2021.
 - e. Bahwa Tergugat dan Penggugat telah melakukan upaya mediasi di Mediasi di Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, sehingga mediator mengeluarkan Anjuran No. 567/1080/20/Disnaker/2020 tertanggal 12 Oktober 2021, dan atas Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten Tergugat menyatakan menerima isi anjuran tersebut, melalui surat jawaban anjuran Nomor 565/1080/20 , tanggal 12 Oktober 2021 (vide bukti);
4. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi dikarenakan Tergugat meminta pertanggung jawaban dari Penggugat karena telah melakukan tidak masuk kerja/mangkir selama 5 (hari) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa adanya alasan;



5. Bahwa dengan Penggugat tidak pernah masuk kerja ditempat kerja yang baru yaitu Kantor Cabang Tergugat di Pekanbaru tanpa adanya alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, Tergugat dengan itikad baik untuk mengajak berkomunikasi dari hati ke hati kepada Penggugat, namun tidak diindahkan dan tidak direspon dengan baik oleh Penggugat;
6. Bahwa Tergugat dalam prosesnya telah meminta pertanggung jawaban Penggugat atas ketidak hadirannya ditempat bekerja selama 00 ()hari berturut turut yaitu sejak tanggal 01 Juli 2021 sampai dengan 13 Juli 2021 namun tidak diindahkan dan dihiraukan oleh Penggugat, dengan demikian atas tindakan Penggugat tersebut, Penggugat tidak hadir di tempat bekerja tanpa adanya keterangan yang dapat dipertanggung jawabkan, maka Penggugat dinyatakan mangkir karena tidak masuk kerja selama lebih dari 5 hari berturut-turut sehingga sebagai konsekuensi dari tindakan yang dilakukan oleh Penggugat, Penggugat dinyatakan Mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut turut;
7. Bahwa atas tindakan tidak pernah masuk ke tempat berkerja tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan tersebut, Tergugat mengundang Penggugat untuk bertemu dan berkomunikasi namun tidak direspon dan tidak diindahkan oleh Penggugat. Hal tersebut terbukti dari Penggugat menolak dan tidak hadir pada saat diberikan Surat Panggilan oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali dan 1 kali surat pemberitahuan yaitu Surat Panggilan Pertama No. 11056/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 06 Juli 2021 Surat Panggilan Kedua No. 11221/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 09 Juli 2021 dan Surat Pemberitahuan No. 11495/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 13 Juli 2021. Yang dikeluarkan oleh Kantor Cabang Tergugat Di Pekanbaru;
8. Bahwa atas dalil-dalil dan uraian tersebut diatas, dengan demikian konsekuensi yang harus diterima oleh Penggugat adalah telah putus hubungan kerjanya karena Mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut turut dikarenakan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat dan Penggugat telah tidak masuk bekerja lebih dari 5 hari berturut-turut (mangkir);
9. Bahwa atas konsekuensi dari tindakan yang dilakukan oleh Tergugat yakni melakukan pemutusan hubungan kerja karena Mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut turut, tindakan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan yakni berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf j Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ("UU 11/2020") yang merupakan perubahan atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") juncto Pasal 51 Peraturan Pemerintah



Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021"), yang berbunyi;

Pasal 154A ayat (1) huruf J UU 11/2020

Pasal 154A

(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

J. 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;

Pasal 51 PP 35/2021

Pasal 51

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 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.

Bahwa selain telah terpenuhinya unsur kesalahan terhadap Pasal 154A ayat (1) huruf J UU 11/2020 juncto Pasal 51 PP 35/2021 sebagaimana yang telah Tergugat uraikan diatas, Penggugat juga telah nyata-nyata terbukti melanggar Pasal 46 ayat (1) Peraturan Perusahaan Tergugat, yang berbunyi:

Pasal 46

Karyawan yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali oleh Pengusaha secara patut dan tertulis, maka Karyawan tersebut diputus hubungan kerjanya karena mangkir;

10. Bahwa guna menindaklanjuti surat panggilan kesatu dan kedua sebagaimana butir 7 diatas, dan melaksanakan hak Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat sebagaimana ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan dalam butir 9 diatas, Tergugat menerbitkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja atas tidak dipenuhinya surat pemanggilan kesatu dan kedua oleh Penggugat dengan Nomor . 11495/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 13 Juli 2021 (vide bukti);
11. Bahwa berdasarkan dalil dan fakta-fakta yang telah Tergugat uraikan diatas, Penggugat TELAH TERBUKTI melakukan mangkir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang



dilengkapi dengan bukti yang sah, dan Tergugat TELAH TERBUKTI melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat sesuai prosedur dan tata cara yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim kiranya berkenan menyatakan bahwa Penggugat terbukti bersalah telah melakukan pelanggaran atau kesalahan terhadap Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat adalah sah secara hukum, atau setidaknya menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

12. Bahwa Mutasi merupakan hak dari pengusaha (termasuk dalam hal ini adalah Tergugat), bilamana Muatasi terjadi karena alasan-alasan yang dibenarkan dan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
13. Bahwa dalam perkara a quo, sebagaimana yang telah Tergugat uraikan diatas, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat bukan tanpa alasan, melainkan karena Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat yakni mangkir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dengan sebelumnya telah dipanggil oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
14. Bahwa terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan Tergugat sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan diwajibkan bagi Tergugat untuk memberikan kompensasi kepada Penggugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah, sebagaimana diatur PP 35/2021 dalam Pasal 40 ayat (4) juncto 51 juncto Peraturan Perusahaan dalam Pasal 46 ayat (2) dan (3) juncto Pasal 49 ayat (2) yang berbunyi:

Pasal 51 PP 35/2021

Pasal 51

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 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;



Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021

Pasal 40

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- (b) biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja;
- (c) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Pasal 46 ayat (2) dan (3) Peraturan Perusahaan

Pasal 46

(2) Karyawan yang diputus hubungan kerjanya karena mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah yang diatur dalam ketentuan Pasal 49 ayat (2) Peraturan Perusahaan ini;

(3) Uang Penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam huruf (b) meliputi:

- (a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- (b) Biaya atau ongkos pulang untuk karyawan dan keluarganya ditempat karyawan dimana karyawan diterima bekerja.

Pasal 49 ayat (2) Peraturan Perusahaan

Pasal 49

Perhitungan besaran uang pisah adalah sebagai berikut:

(2) Uang Pisah mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut;

- (a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun akan diberikan 25% dari upah;
- (b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun akan diberikan 50% dari upah;
- (c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun akan diberikan 75% dari upah;
- (d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun akan diberikan 100% dari upah;
- (e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun akan diberikan 125% dari upah;
- (f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun akan diberikan 150% dari upah;
- (g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih akan diberikan 175% dari upah;



15. Bahwa dikarenakan dalil Penggugat dalam Gugatan a quo serta butir (6) Petitem Gugatan a quo tidak berdasarkan dan sesuai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan sebagaimana butir (iii) huruf b diatas, sehingga dirasa perlu Tergugat menguraikan secara rinci perhitungan uang penggantian hak dan uang pisah Mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut turut atas masa kerja selama 16 (enam belas) tahun 5 (lima) bulan sejak 14 Januari 2005 sampai dengan 01 Juli 2021 yang berhak diterima Penggugat dari Tergugat, yaitu sebagai berikut;

uang penggantian hak	<ul style="list-style-type: none"> ◆ cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur: Upah : Rp.0.000.000,- Sisa Cuti : 0 Hari Tidak ada sisa cuti yang dimiliki Penggugat ◆ biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja: Rp.0,- (nol rupiah) Tidak ada biaya ongkos pulang karena Penggugat ditempatkan sesuai dengan domisilinya ◆ hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama: Sisa Hutang Koperasi : Rp 2.703.135- DPLK Perusahaan : Rp 6.162.500,-
uang pisah	<p>Upah : Rp.4.930.000,- Uang Pisah Masa Kerja 16 Tahun 5 Bulan - < 18 Tahun : (125% x Upah) Nominal Uang Pisah : Rp.6.162.500,-</p>
Total HAK yang diterima	<p>Total Nominal Uang Penggantian Hak + Total Nominal Uang Pisah – (Sisa Hutang Koperasi + DPLK Perusaaan) = (Rp.0,- + Rp 6.162.500)- (8.865.635) = - Rp 2.740.135 (minus dua juta tujuh ratus empat puluh ribu serratus tiga puluh lima rupiah)</p>

16. Bahwa Hak Penggugat Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mangkir Bekerja Selama 5 (lima) Hari Kerja atau Lebih Berturut-Turut Tanpa Keterangan Secara Tertulis Yang Dilengkapi Dengan Bukti Yang Sah, telah Tergugat Berikan kepada Penggugat sesuai dengan isi Anjuran yang



dikeluarkan oleh di Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, sesuai dengan Jawaban Anjuran dari Tergugat (vide bukti);

Bahwa oleh karenanya, berdasarkan dalil dan fakta-fakta yang telah Tergugat uraikan diatas, Penggugat TELAH TERBUKTI melakukan mangkir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, dan Tergugat TELAH TERBUKTI melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat sesuai prosedur dan tata cara yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atas tindakan mangkir bekerja yang dilakukan Penggugat. Sehingga Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim kiranya berkenan menyatakan bahwa Penggugat terbukti melanggar ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf J UU 11/2020 juncto Pasal 51 PP 35/2021 juncto Pasal 46 ayat (1) Peraturan Perusahaan, menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat adalah sah secara hukum, dan menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard); Berdasarkan atas fakta hukum dan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, Tergugat memohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara a quo berkenan untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (Niet Onvankelijk Verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Keputusan Mutasi No 128516/SDM-SATKTN/06-21 tanggal 04 Juni 2021 ("SK Mutasi") yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sah menurut ketentuan hukum yang berlaku;
3. Menyatakan terbukti secara sah dan menyakinkan bahwa Penggugat telah melakukan mangkir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah;
4. Menetapkan surat panggilan pertama nomor No. 11056/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 06 Juli 2021, dan surat panggilan kedua nomor No. 11221/SAT-ER/VII/2021 pada tanggal 09 Juli 2021 yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat sah menurut ketentuan hukum yang berlaku;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 13 Maret 2023 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 27 Maret 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan gugatannya tersebut, Penggugat telah mengajukan bukti awal surat yang diberi tanda P 1 sampai dengan P 7.2, berupa:

1. Foto copy Surat Keterangan Mutasi nomot : 128516/SDM-SATKTN/06/21 tanggal 14 Juni 2021, yang diberi tanda P-1;
2. Foto copy Surat Penolakan Mutasi nomor: 05/PUK-GSPPMII/SAT/FVII/2021 tidak bertanggal, yang diberi tanda P-2;
3. Foto copy Risalah Penyelesaian Perkara a quo, yang diberi tanda P-3.1;
4. Foto copy Risalah Bipartit perkara a quo, yang diberi tanda P-3.2;
5. Foto copy slip gaji bulan Juni 2021 atas nama Penggugat, diberi tanda P-4;
6. Foto copy Surat Keputusan Nomor: 2601/SDM-SATCLS/V.05 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap atas nama Penggugat Yogo Wibowo tanggal 25 April 2005, diberi tanda P-5;
7. Foto copy Surat Keterangan Bekerja Nomor: 162059/SDM-SATPKU-Ref/07-21 tanggal 15 Juli 2021, diberi tanda P-6;
8. Foto copy Anjuran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten Nomor: 565/1082/20 tanggal 12 Oktober 2021, diberi tanda P-7.1;
9. Foto copy risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, diberi tanda P-7.2;

Menimbang bahwa untuk membuktikan jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti awal surat yang diberi tanda T 1 sampai dengan T 8, berupa:

1. Foto copy Surat Keterangan Mutasi nomot : 128516/SDM-SATKTN/06/21 tanggal 14 Juni 2021, yang diberi tanda T 1;
2. Foto copy Surat Panggilan Pertama nomor: 11056/SAT-ER/VII/2021 tanggal 06 Juni 2021, yang diberi tanda T 2;
3. Foto copy Surat Panggilan Kedua nomor: 11221/SAT-ER/VII/2021 tanggal 09 Juni 2021, yang diberi tanda T 3;
4. Foto copy Surat Pemberitahuan nomor: 11495/SAT-ER/VII/2021 tanggal 13 Juni 2021, yang diberi tanda T 4;
5. Foto copy Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2021-2023, yang diberi tanda T-5;
6. Foto copy surat permohonan mediasi kepada Kepala Disnakertrans Kabupaten Klaten, yang diberi tanda T-6;

Halaman 17 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.



7. Foto copy risalah perundingan bipartit pertama, diberi tanda T-7;

8. Foto copy risalah perundingan bipartit kedua, diberi tanda T-8;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan tertulis dalam persidangan pada tanggal 5 Juni 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- A. Kewenangan mengadili / kopentensi relatif, karena gugatan Penggugat salah alamat untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang pada Pengadilan Negeri Semarang, melainkan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;
- B. Gugatan kabur (exceptie obscur libel);
- C. Gugatan Penggugat diajukan secara licik (exceptie doli prae sintis);

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat huruf A tentang kewenangan mengadili (kopentensi relatif) telah Majelis Hakim berikan pertimbangan hukum dalam putusan sela pada tanggal 10 April 2023 sebagai termuat dalam berita acara dengan amar putusan sebagai berikut:

MENGADILI:

1. Menolak eksepsi Tergugat tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berwenang mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan persidangan;
4. Menanggihkan biaya perkara sampai putusan akhir;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat huruf B tentang gugatan kabur (exceptie obscur libel) dengan dalil Penggugat menguraikan dua pokok permasalahan yaitu gugatan perselisihan kepentingan dan gugatan perselisihan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemutusan hubungan kerja, yang kemudian oleh Penggugat dibantah dalam repliknya dengan dalil Penggugat menolak mutasi dari DC Klaten ke DC Pekanbaru dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat terjadi pada tanggal 15 Juli 2021 pada saat dilakukan upaya penyelesaian terkait mutasi Penggugat di tingkat mediasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten;

Menimbang, bahwa sebagaimana Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dilampiri risalah mediasi dan setelah Majelis Hakim membaca lampiran Gugatan Penggugat tentang risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten pada angka 8 didapatkan fakta bahwa pokok masalah / alasan perselisihan: Sdr. Yoga Wibowo menolak mutasi ke DC Pekanbaru dan sebelumnya dalam perundingan bipartit pada tanggal 22 Juli 2021 dan 2 Agustus 2021 (vide bukti bertanda P-3.1 dan P-3.2) hal-hal yang dirundingkan adalah perselisihan mutasi sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 4 Juni 2021;

Menimbang, bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara a quo terjadi berawal dari mutasi kerja pada tanggal 4 Juni 2021 yang berlaku efektif pada tanggal 1 Juli 2021, maka terhadap perkara perselisihan kepentingan tentang mutasi harus diputuskan terlebih dahulu dalam perselisihan kepentingan apakah sesuai dengan hukum atau bertentangan dengan hukum? dan yang dimaksud dengan mutasi kerja adalah perubahan atau perpindahan tempat kerja dan tempat kerja pekerja/buruh merupakan bagian dalam perjanjian kerja sebagaimana Pasal 54 ayat (1) huruf d jonto Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jelas menegaskan "*perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak*", maka terhadap perkara a quo tentang mutasi kerja harus dilakukan perundingan perselisihan kepentingan untuk menemukan persetujuan;

Menimbang, bahwa dalam perjalanan perundingan perselisihan kepentingan tentang mutasi sedang berjalan di mediasi, Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat dan antara perselisihan kepentingan dengan perselisihan PHK adalah 2 obyek sengketa yang berbeda, walaupun terjadi kepada subyek yang sama, karena berdasarkan Pasal 56 huruf b dan c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap gugatan perselisihan kepentingan adalah bersifat final, sedangkan gugatan

Halaman 19 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.

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

perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung, maka terhadap 2 jenis obyek gugatan tersebut tidak dapat dilakukan penggabungan menjadi satu gugatan (komulasi gugatan obyektif) dan berdasarkan bukti-bukti perundingan bipartit dan perundingan mediasi hanya membahas perselisihan kepentingan mutasi, serta tidak ada pembahasan perselisihan PHK, maka atas dasar pertimbangan hukum tersebut terhadap eksepsi Tergugat huruf B berdasarkan hukum dan dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat huruf B dikabulkan, maka terhadap eksepsi Tergugat huruf C tidak perlu lagi diberikan pertimbangan hukum;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah sebagaimana terurai di atas;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan, maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*) dan terhadap pokok perkara tidak perlu dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*), maka terhadap bukti-bukti surat lainnya yang diajukan dalam persidangan tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara sebesar Rp473.000,00 (empat ratus tujuh puluh tiga ribu Rupiah) dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan sebagai Undang-Undang oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

Halaman 20 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklard*);
2. Membebankan biaya perkara sebesar Rp473.000,00 (empat ratus tujuh puluh tiga ribu Rupiah);

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Senin, tanggal 12 Juni 2023, oleh kami Achmad Rasyid Purba, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Anton Catur Sulisty, S.H., dan Suwardiyono, S.H., M.H., masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, dan putusan mana diucapkan dalam persidangan yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 19 Juni 2023 oleh Hakim Ketua tersebut didampingi Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh Siti Masyitoh, S.H., M.H sebagai Panitera Pengganti, dengan di hadirinya oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua,

Anton Catur Sulisty, S.H.
M.Hum.

Achmad Rasyid Purba, S.H.,

Suwardiyono, S.H.

Panitera Pengganti,

Siti Masyitoh, S.H, M.H.

Perincian biaya :

1. PanggilanRp453.000,00
2. Materai.....Rp 20.000,00

Halaman 21 dari 22 Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.



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

JumlahRp473.000,00 (empat ratus tujuh puluh tiga ribu

Rupiah);