



**PUTUSAN**

Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**ARIFIN**

bertempat tinggal di Dusun Bulusari, RT. 001, Desa  
Srimartani, Piyungan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa  
Yogyakarta. dalam hal ini memberikan kuasa kepada  
**SAPTO NUGROHO WUSONO, S.H., M.H.,  
SUKIRATNASARI, S.H., M.H., CHRISTINA WULANDARI,  
S.H., AHMAD AFWAN HOFAR, S.H., YUSRI, S.H.,  
RAHMANTIO ARYO DAMAR, S.H.** kesemuanya adalah  
Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum  
**LBH SEMBADA** yang berkedudukan di Jalan Parasamy  
No.19, Beran Lor Rt/Rw : 22, Tridadi, Sleman,  
DI.Yogyakarta kode pos 55511, No.telp 0274 2885841, Hp  
081328544861, dasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal **20  
April 2019.** Selanjutnya mohon disebut sebagai  
**PENGGUGAT**

**Lawan**

**PT. PEKSI GUNARAHARJA** yang diwakili oleh **RISMANTO GUNAWAN**

Direktur Utama PT Peksi Guna Raharja yang Berkedudukan

*Halaman 1 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Sodomaran, Purwomartani, Kalasan, Sleman, D.I.  
Yogyakarta dalam hal ini memberikan kuasa **ALOUVIE, R.M., SH., HURINA ISNANI, S.H., SANTO KUSUMA AJI, S.H., ENDIPANDI O. NOENOEHITOE, S.H.** Yang berkantor di **Law Office ALOUVIE & PARTNERS** di Jln. Wachid Hasyim 39 Notoprajan, Yogyakarta 55262 Tlp (0274) 389596 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal **31 Mei 2019. Selanjutnya mohon disebut sebagai TERGUGAT**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas I A;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 22 April 2019 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Klas I A pada tanggal 30 April 2019 dalam Register Nomor 34/Pdt.Sus/2019/PNYyk telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

### **DALAM PROVISI**

1. Bahwa hubungan hukum antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT adalah hubungan kerja, dimana PENGGUGAT berkedudukan sebagai Pekerja dan TERGUGAT sebagai Pemberi Kerja/ Pengusaha;
2. Bahwa TERGUGAT adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha Peternakan, memperkerjakan PENGGUGAT sebagai Pegawai Tetap atau Pekerja Waktu Tidak Tertentu dengan penempatan kerja terakhir di wilayah Kabupaten Blitar (Jl. Bagelanan Kragan Bagelanan Srengat Blitar Jawa Timur) dan dengan jabatan terakhir sebagai Pjs Supervisor Kemitraan 3 yang TERGUGAT memiliki kantor yang beralamat di Jalan Cangkringan,

Halaman 2 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ngasem, Selomartani, Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta membidangi Project Trading Egg dan Project Trading Feed&DOQ;

3. Bahwa selama bekerja di tempat TERGUGAT, PENGGUGAT mendapatkan hak berupa upah yang dibayar setiap bulan, dengan **pembayaran upah terakhir pada bulan Oktober tahun 2017 sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah)**;
4. Bahwa selain upah bulanan, PENGGUGAT selama berkerja di tempat TERGUGAT juga mendapatkan hak berupa pembayaran bonus tahunan yang besarnya ditentukan berdasarkan pemenuhan target laba yang ditentukan oleh perusahaan;
5. Bahwa pada tanggal 14 November 2017 TERGUGAT secara lisan diwakili oleh saudara PRAMONO yang saat itu menjabat selaku General Manajer Kemitraan I di tempat TERGUGAT menyatakan bahwa terhitung mulai tanggal 14 November 2017 PENGGUGAT diberikan status “dirumahkan”, artinya TERGUGAT telah menghalangi PENGGUGAT untuk melaksanakan kewajibannya sebagai Pekerja/Buruh di tempat TERGUGAT dengan melakukan tindakan skorsing terhadap PENGGUGAT terhitung mulai tanggal 14 November 2017;
6. Bahwa setelah TERGUGAT melakukan tindakan skorsing tersebut, pada tanggal 21 Agustus 2018, TERGUGAT melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT dengan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/PEKSI/VII/2018 tertanggal 21 Agustus 2018, yang pada pokoknya menyatakan bahwa terhitung mulai tanggal 21 Agustus 2018 hubungan kerja antara TERGUGAT (PT. Peksi Gunaraharja) dengan PENGGUGAT dinyatakan sudah berakhir, dengan alasan PENGGUGAT dianggap tidak dapat mempertanggungjawabkan saldo uang dan barang

Halaman 3 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



perusahaan yang hilang senilai Rp. 216.273.857,- (dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus lima puluh tujuh rupiah);

7. Bahwa alasan yang digunakan TERGUGAT sebagai dasar tindakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT tersebut, merupakan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif, karena pada kenyataannya saat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT bahkan hingga saat ini, PENGGUGAT tidak terbukti melakukan atau terlibat dalam kasus hilangnya saldo uang dan barang perusahaan di tempat TERGUGAT;
8. Bahwa selama masa skorsing, TERGUGAT seharusnya tetap memiliki kewajiban membayar upah/ gaji **PENGGUGAT setiap bulannya, dan hak-hak lain yang biasa diterima PENGGUGAT.**

**Vide : Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

**Tentang Ketenagakerjaan :**

*“Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh”.*

9. Bahwa pada kenyataannya gaji/upah bulanan PENGGUGAT selama diskorsing, yaitu sejak November 2017 sampai dengan bulan Agustus 2018 tidak dibayarkan oleh TERGUGAT hingga saat ini, dengan rincian sebagai berikut:

**Gaji/Upah PENGGUGAT setiap bulan (Gaji/Upah bulanan terakhir pada bulan Oktober 2017) = Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah)**

November – Desember 2017 = 2 x Rp. 2.000.000,- = Rp. 4.000.000,-

Januari – Agustus 2018 = 8 x Rp. 2.000.000,- = Rp. 16.000.000,-



TOTAL = Rp. 20.000.000,-

10. Bahwa selain upah PENGGUGAT, hak lain milik PENGGUGAT berupa pembayaran bonus tahunan sebagaimana yang tercantum dalam Pembagian Bonus Akhir Tahun Divisi Hatchery Tahun 2016 yaitu sebesar **Rp. 46.297.956,- (empat puluh enam juta dua ratus Sembilan puluh tujuh ribu Sembilan ratus lima puluh enam rupiah)**, yang seharusnya dibayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT pada akhir tahun 2016, pada kenyataannya juga tidak dibayarkan oleh TERGUGAT sampai dengan TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT bahkan hingga saat ini;

11. Bahwa selain Bonus Akhir Tahun 2016 sebagaimana dimaksud Point 10, PENGGUGAT juga masih memiliki hak yang ditahan tidak dibayarkan oleh TERGUGAT berupa **Bonus Semester I Tahun 2017 sebesar Rp. 40.741.162,- (empat puluh juta tujuh ratus empat puluh satu ribu seratus enam puluh dua rupiah)**, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

- a. Total Bonus Akhir Tahun untuk Group Manager Kemitraan III Tahun 2017 Semester 1 = **Rp. 107.213.585,32**
- b. Prosentase perolehan Bonus Akhir Tahun 2017 Semester 1 untuk Peggugat = **37%**

**Total Bonus Akhir Tahun 2017 Semester 1 yang diperoleh Peggugat = Rp. 107.213.585,32 x 37% = Rp. 39.669.026,-**

12. Bahwa dengan demikian, rincian Bonus Tahunan yang seharusnya diterima PENGGUGAT, namun pada kenyataannya sampai dengan saat ini, belum dibayarkan oleh TERGUGAT adalah :

- Bonus Akhir Tahun 2016 : Rp. 46.297.956,-
  - Bonus Semester 1 Tahun 2017 : Rp. 39.669.026,- +
-



**TOTAL Rp. 85.966.982,-**

*(delapan puluh lima juta sembilan ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus delapan puluh dua rupiah)*

13. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta C.q Majelis yang memeriksa perkara a quo untuk memutuskan terlebih dahulu tuntutan dalam provisi ini dengan memerintahkan TERGUGAT memberikan/ membayarkan hak-hak PENGGUGAT yang tidak diterima/ dibayarkan antara lain:

**a. Upah Pekerja/Buruh selama di Skorsing :**

November – Desember 2017	= 2 x Rp. 2.000.000,-	= Rp. 4.000.000,-
Januari – Agustus 2018	= 8 x Rp. 2.000.000,-	= Rp. 16.000.000,-
<b>TOTAL</b>		<b>= Rp. 20.000.000,-</b>

**b. Bonus Tahunan**

Bonus akhir Tahun 2016	Rp. 46.297.956,-
Bonus Semester 1 Tahun 2017	Rp. 39.669.026 +
<b>TOTAL</b>	<b>Rp. 105.966.982,-</b>

14. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan sela menghukum TERGUGAT untuk membayar upah PENGGUGAT sejak di Skorsing yaitu dari bulan November 2017 sampai dengan bulan Oktober 2018, dan hak lain berupa bonus tahunan yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT dengan total keseluruhan sebesar **Rp. 105.966.982,- (seratus tujuh juta tiga puluh sembilan ribu seratus delapan belas rupiah);**

15. Bahwa guna mencegah TERGUGAT menghindarkan diri dari kewajibannya untuk melaksanakan putusan perkara aquo maka PENGGUGAT mohon



untuk di letakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan baik berupa benda bergerak (*roerend goederen*) maupun benda tidak bergerak (*Onroerend goederen*) milik TERGUGAT yang bentuk dan jenisnya akan PENGGUGAT susulkan kemudian;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa apa yang telah di sampaikan oleh PENGGUGAT dalam bagian provisi adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil PENGGUGAT pada bagian pokok perkara pada perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa PENGGUGAT dahulu merupakan Pekerja/Buruh di tempat TERGUGAT yang bergerak di bidang usaha Peternakan, dengan **masa kerja 7 (tujuh) tahun 11 (sebelas) bulan mulai bulan Oktober Tahun 2010 sampai dengan tanggal 21 Agustus 2018;**
3. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja di tempat TERGUGAT, bentuk pekerjaan yang diberikan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian pekerjaan pokok perusahaan, dengan **jabatan terakhir sebagai Pjs Supervisor Kemitraan 3 yang membidangi Project Trading Egg dan Project Trading Feed&DOQ dan penempatan kerja terakhir di Kabupaten Blitar di Jl. Bagelanan Kragan Bagelanan Srengat Blitar Jawa Timur;**
4. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja pada TERGUGAT, PENGGUGAT menerima upah kerja yang diberikan 1 (satu) kali dalam sebulan secara terus menerus dan dibayarkan secara langsung dan tunai kepada PENGGUGAT, dengan **pembayaran upah terakhir pada bulan Oktober tahun 2017 sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah);**

Halaman 7 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



5. Bahwa pada tanggal 21 Agustus 2018, TERGUGAT melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT dengan menyerahkan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/PEKSI/VII/2018 tertanggal 21 Agustus 2018 kepada pihak PENGGUGAT**, dimana dalam surat tersebut pada pokoknya TERGUGAT menyatakan secara sepihak bahwa **terhitung mulai tanggal 21 Agustus 2018 hubungan kerja antara TERGUGAT (PT. Peksi Gunaraharja) dengan PENGGUGAT dinyatakan sudah berakhir;**
6. Bahwa TERGUGAT melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT tanpa memberikan hak pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak kepada PENGGUGAT (Pekerja)
7. Bahwa memperhatikan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 001/PEKSI/VII/2018 tertanggal 21 Agustus 2018**, TERGUGAT melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap PENGGUGAT dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif yaitu, PENGGUGAT tidak dapat mempertanggungjawabkan saldo uang dan barang perusahaan yang hilang senilai Rp. 216.273.857,- (dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus lima puluh tujuh rupiah), hal tersebut artinya TERGUGAT menuduh PENGGUGAT tanpa dasar atau bukti yang jelas bahwa PENGGUGAT melakukan atau terlibat dalam kasus hilangnya saldo uang dan barang perusahaan di tempat TERGUGAT tanpa adanya bukti;
8. Bahwa mengingat dan mendasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada pokoknya telah menyatakan bahwa ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tidak

*Halaman 8 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



mempunyai kekuatan hukum mengikat karena bertentangan/melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

9. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, khususnya pada angka 1 huruf a dijelaskan bahwa, "Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap";

10. Bahwa pada kenyataannya sampai dengan saat ini, PENGGUGAT tidak terbukti berdasarkan fakta-fakta maupun Putusan Hakim pidana yang telah berkekuatan hukum tetap bahwa PENGGUGAT melakukan atau terlibat dalam kasus hilangnya saldo uang dan barang perusahaan di tempat TERGUGAT senilai Rp. 216.273.857,- (dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus lima puluh tujuh rupiah);

11. Bahwa karena PENGGUGAT tidak terbukti melakukan atau terlibat dalam kasus hilangnya barang dan saldo uang di tempat TERGUGAT berdasarkan fakta-fakta maupun **Putusan Hakim Pidana yang telah berkekuatan hukum tetap, maka TERGUGAT hanya dapat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Vide Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan**

*(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh*



*atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*

*(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

12. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT tidak mengindahkan **prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT batal demi hukum;**

**Vide Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan**

*Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*

13. Bahwa dikarenakan sudah tidak ada keharmonisan dalam hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT maka Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindarkan, namun demikian dikarenakan **alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan TERGUGAT tidak berdasar hukum, serta tidak sesuai dengan kebenaran materiil dan fakta-fakta hukum yang ada, oleh karenanya perlu diberikan alasan yang tepat dalam menjatuhkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT, sehingga hak-hak PENGGUGAT sebagai Pekerja tidak dihilangkan;**

14. Bahwa TERGUGAT tidak membayarkan hak upah/gaji PENGGUGAT tepat pada waktu yang telah ditentukan selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut yaitu upah/gaji bulanan dari bulan November 2017 sampai dengan Agustus 2018, dan TERGUGAT juga tidak membayarkan hak bonus

*Halaman 10 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



tahunan yaitu Bonus Akhir Tahun 2016 dan Bonus Semester I tahun 2017.

Bahwa tindakan **TERGUGAT** yang tidak memberikan hak Pekerja berupa upah, dan hak lain yang telah diperjanjikan tersebut telah melanggar aturan ketenagakerjaan, dan oleh karenanya pekerja berhak meminta **Pemutusan Hubungan Kerja dengan dan menerima Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak** dengan dasar putus hubungan kerja antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d UU Ketenagakerjaan;

15. Bahwa sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dalam Point 14 maka sudah patut kiranya apabila Majelis Hakim yang Mulia **MENGHUKUM TERGUGAT** untuk memberikan/membayar hak-hak **PENGGUGAT** berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dan oleh karenanya **PENGGUGAT** berhak atas 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan **Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan**;

16. Bahwa **PENGGUGAT** sudah berusaha untuk meminta secara lisan kepada **TERGUGAT** agar membayarkan gaji/upah dan Bonus Tahunan yang belum dibayarkan oleh **TERGUGAT**, serta meminta kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja berupa hak pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak 15 %;

17. Bahwa dikarenakan **TERGUGAT** tidak kunjung membayarkan hak Gaji/Upah dan Bonus Tahunan milik **PENGGUGAT**, maka **PENGGUGAT** menggunakan haknya untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dengan dilakukannya penyelesaian perselisihan secara bipartit, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT**;

*Halaman 11 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



18. Bahwa karena tidak adanya kesepakatan antara PENGGUGAT dan TEGUGAT dalam penyelesaian perselisihan secara Bipartit maka PENGGUGAT mengadakan permasalahan ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman untuk dilakukan mediasi, dengan pokok permasalahan “permintaan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dan permintaan pembayaran gaji/upah pekerja selama diskorsing, serta pembayaran Bonus Tahunan”, namun hingga berakhirnya batas waktu mediasi antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak tercapai kesepakatan (gagal);
19. Bahwa karena proses mediasi (Tripartit) tidak menemukan kesepakatan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, maka Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 560/0710 tertanggal 18 September 2018 yang isinya sebagai berikut :

**MENGANJURKAN**

- Agar pengusaha memberikan hak pekerja (Arifin) sebagai berikut :
  - Upah selama dirumahkan (10 bulan)  
Rp. 2.000.000,- x 10 = Rp. 20.000.000,-
  - Uang Pesangon Rp. 2.000.000,- x 2 x 8 = Rp. 32.000.000,-
  - Uang Penghargaan masa kerja Rp. 2.000.000,- x 3 =  
Rp. 6.000.000,-
  - Uang Pengganti hak 15 % 38.000.000,- =Rp. 5.700.000,-

**Total = Rp. 63.700.000,- (enam puluh tiga juta tujuh ratus ribu rupiah)**
- Agar pihak pekerja dan pengusaha bisa menerima point (1) tersebut diatas;
- Agar kedua belak pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja surat anjuran ini.

Halaman 12 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



20. Bahwa terhadap Surat Anjuran Mediator hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Nomor: 560/0710 tertanggal 18 September 2018, PENGUGAT menyerahkan surat perihal jawaban atas anjuran yang menyatakan menolak isi anjuran tersebut dengan alasan dalam Point 1 Anjuran Mediator tentang hak Pekerja (Arifin/PENGUGAT) yang harus dibayarkan oleh pengusaha (TERGUGAT) tidak dicantumkan hak Pekerja (Arifin/PENGUGAT) berupa pembayaran Bonus Tahunan, adapun dari pihak TERGUGAT hingga batas yang telah ditentukan habis tidak memberikan tanggapan atas anjuran tersebut;
21. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh PENGUGAT sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan PENGUGAT patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta guna memberikan kepastian hukum pada PENGUGAT;
22. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa PENGUGAT pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta C.q Majelis Hakim yang mengadili perkara ini menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PENGUGAT uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:
- Masa Kerja : 7 tahun 11 bulan (Oktober 2010 sampai dengan Agustus 2018)**

*Halaman 13 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Upah** : Rp. 2.000.000,- (berdasarkan upah bulanan terakhir pada bulan Oktober 2017)

**a. Pesangon**

2 x 8 x Rp. 2.000.000,- = Rp. 32.000.000,-

**b. Uang Penghargaan Masa Kerja**

3 x Rp. 2.000.000,- = Rp. 6.000.000,-

**c. Uang Pengganti Hak (Hak Perumahan dan Kesehatan)**

15 % x (Rp. 32.000.000,- + Rp. 6.000.000,-) = Rp. 5.700.000,- +

**TOTAL = Rp. 43.700.000,-**

23. Bahwa guna menjamin agar TERGUGAT sungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajibannya maka perlu di tetapkan denda uang paksa (*dwangsom*), maka dengan ini PENGGUGAT mohon dengan Hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menghukum TERGUGAT membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya apabila TERGUGAT tidak mejalankan putusan dalam perkara ini;

24. Bahwa guna mencegah TERGUGAT menghindarkan diri dari kewajibannya untuk melaksanakan putusan perkara aquo maka PENGGUGAT mohon untuk di letakan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan baik berupa benda bergerak (*roerend goederen*) maupun benda tidak bergerak (*Onroerend goederen*) milik TERGUGAT yang bentuk dan jenisnya akan PENGGUGAT susulkan kemudian;

25. Bahwa setelah dilaksanakannya proses mediasi (Tripartit) antara PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak ditemukan kesepakatan, serta TERGUGAT hingga batas yang telah ditentukan habis tidak memberikan tanggapan atas anjuran tersebut Surat Anjuran Nomor : 560/0710 tertanggal 18 September 2018 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, berdasarkan hal tersebut maka PENGGUGAT telah

Halaman 14 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



memenuhi syarat dan memiliki *legal standing* untuk mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja;

26. Bahwa berdasarkan posita poin 25 (dua puluh lima) diatas, PENGGUGAT telah mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 27 November 2018 di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang terdaftar dengan nomor register 153/PDT.Sus-PHI/2018/PN.Sby;

27. Bahwa dari Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan PENGGUGAT melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan nomor register 153/PDT.Sus-PHI/2018/PN.Sby pada tanggal 20 Maret 2019 memperoleh putusan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Tidak Berwenang Memeriksa, Memutus, dan Mengadili, Perkara Yang Diajukan oleh PENGGUGAT berdasarkan kompetensi relatif, karena PENGGUGAT adalah pekerja TERGUGAT yang berkedudukan di wilayah hukum Daerah Istimewa Yogyakarta dan gugatan PENGGUGAT didasarkan pada Anjuran Tertulis Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman;

28. Bahwa dengan syarat yang telah terpenuhi, *legal standing* yang dimiliki PENGGUGAT, serta berdasarkan Putusan pada perkara dengan nomor register 153/PDT.Sus-PHI/2018/PN.Sby di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, maka dengan ini PENGGUGAT bermaksud mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;

Berdasarkan dalil-dalil sebagaimana diuraikan diatas, bersama ini perkenankanlah kami PENGGUGAT mengajukan permohonan (Petitum) agar yang terhormat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yogyakarta c.q. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

## DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan Gugatan Provisi PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan memerintahkan TERGUGAT membayar upah PENGGUGAT bulan November 2017 sampai dengan bulan Agustus 2018 selama 10 bulan, Bonus Akhir Tahun 2016, dan Bonus Semester 1 Tahun 2017 yang belum dibayarkan kepada PENGGUGAT sebesar Rp. **105.966.982,- (seratuslima juta sembilan ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus delapan puluh dua)**, secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu setelah Putusan Sela;
3. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan baik berupa benda bergerak (*roerend goederen*) maupun benda tidak bergerak (*Onroerend goederen*) milik TERGUGAT yang bentuk dan jenisnya akan PENGGUGAT susulkan kemudian

## DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh TERGUGAT tertanggal 21 Agustus 2018 berdasarkan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 001/PEKSI/VII/2018 tertanggal 21 Agustus 2018** adalah Pemutusan Hubungan Kerja batal demi hukum;
3. Menetapkan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT karena Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak-hak PENGGUGAT berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut:

*Halaman 16 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Masa Kerja:** 7 tahun 11 bulan (Oktober 2010 sampai dengan Agustus 2018)

**Upah** : Rp. 2.000.000,- (berdasarkan upah bulanan terakhir pada bulan Oktober 2017)

**a. Pesangon**

$2 \times 8 \times \text{Rp. } 2.000.000,- = \text{Rp. } 32.000.000,-$

**b. Uang Penghargaan Masa Kerja**

$3 \times \text{Rp. } 2.000.000,- = \text{Rp. } 6.000.000,-$

**c. Uang Pengganti Hak (Hak Perumahan dan Kesehatan)**

$15 \% \times (\text{Rp. } 32.000.000,- + \text{Rp. } 6.000.000,-) = \text{Rp. } 5.700.000,- +$

**TOTAL = Rp. 43.700.000,-**

5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) Penggugat sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan putusan perkara ini;
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan baik berupa benda bergerak (*roerend goederen*) maupun benda tidak bergerak (*Onroerend goederen*) milik TERGUGAT yang bentuk dan jenisnya akan PENGGUGAT susulkan kemudian
7. Menyatakan putusan ini dapat di laksanakan terlebih dahulu sekalipun ada perlawanan dan upaya hukum lainnya (*uit voebaar bij vooraad*);
8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara ini.

**SUBSIDAIR**

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*)

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



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

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat tertanggal 1 Juli 2019 telah mengemukakan eksepsi/tangkisan sebagai berikut;

#### **DALAM EKSEPSI**

1. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil yang diajukan Penggugat dalam surat gugatannya tertanggal 22 April 2019 kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat.

#### **2. Eksepsi Kompetensi Relatif**

Bahwa berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan "*Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*".

Bahwa sebagaimana pengakuan Penggugat dalam dalil posita angka 2 dalam provisi dan posita angka 3 dalam pokok perkara yang menyatakan bahwa penempatan kerja Penggugat di Kabupaten Blitar, Jl. Bagenalan Kragan Bagenalan Srengat Blitar Jawa Timur merupakan bukti yang sempurna dan mengikat. Sehingga atas dasar tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.

Maka kami mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menolak gugatan pemutusan hubungan kerja Penggugat atau setidaknya tidak menerima gugatan pemutusan hubungan kerja Penggugat atau setidaknya menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang mengadili perkara *a quo*.

#### **3. Eksepsi Dilatoir/Gugatan Prematur**

*Halaman 18 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



- a. Bahwa gugatan Penggugat sebagaimana pokok gugatan didalilkan sendiri oleh Pengugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, sudah seharusnya belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di pengadilan, dikarenakan Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dasar gugatan Penggugat adalah Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman No. 560/0710 tanggal 18 September 2018 sebagaimana dalam posita angka 17, angka 18, angka 19, angka 20 dan angka 21 Dalam Pokok Perkara **bukan mengenai upaya penyelesaian penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja** dikarenakan semua panggilan klarifikasi, panggilan mediasi, semua proses mediasi sampai pada diterbitkannya Anjuran Mediator No. 560/0710 tanggal 18 September 2018 adalah berdasarkan adanya Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai perselisihan hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan hak yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017). Sedangkan gugatan Penggugat adalah gugatan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa "(1) *Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*". Dengan demikian gugatan *a quo*, yang pokok gugatannya mengenai perselisihan pemutusan

*Halaman 19 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



hubungan kerja belum pernah dirundingkan/diupayakan penyelesaiannya secara bipartit antara Penggugat dengan Tergugat serta belum pernah dimediasikan oleh mediator ketenagakerjaan.

Oleh karenanya gugatan Penggugat diajukan terlalu dini (*Prematur*) untuk diperiksa dan diputus dikarenakan gugatan diajukan sebelum dilakukannya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan proses mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerjayang berakibat gugatan belum dapat diterima untuk diperiksa karena harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu. Atas dasar hal tersebut diatas, maka Kami mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima.

- b. Bahwa gugatan Penggugat sudah seharusnya belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di pengadilan, karena masih premature atau gugatan yang diajukan terlampau dini, hal ini didasarkan atas adanya dugaan tindak pidana Penggelapan Dalam Jabatan pada Kepolisian Resor Kota Blitar sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/JATIM/RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja (Penggugat/Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan. Oleh karenanya gugatan Penggugat baru relevan diajukan setelah proses pidana telah berkekuatan hukum tetap oleh karena itu gugatan Penggugat diajukan terlalu dini (*Prematur*) untuk diperiksa dan diputus

*Halaman 20 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



yang berakibat gugatan belum dapat diterima untuk diperiksa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena harus menunggu putusan pidana terlebih dahulu.

Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, penyelesaian perkara PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal. Yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak melaksanakan pekerjaan, maka berlaku Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas dasar hal tersebut diatas, maka Kami mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima.

**4. Gugatan Penggugat Cacat Prosedur/Cacat Formil**

Bahwa gugatan Penggugat sebagaimana pokok gugatan didalilkan sendiri oleh Penggugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, sudah seharusnya belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di pengadilan, dikarenakan Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa "*(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat*".

Bahwa Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman No. 560/0710 tanggal 18 September 2018 dan Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 03 Oktober 2018

*Halaman 21 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



telah melampaui batas kewenangan dikarenakan panggilan klarifikasi, panggilan mediasi, semua proses mediasi sampai diterbitkannya Anjuran Mediator tersebut berdasarkan adanya Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit tertanggal 04 Agustus 2018 dan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai perselisihan hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan hak yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017), bukan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan gugatan Penggugat adalah gugatan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Bahwa pokok gugatan sebagaimana didalilkan sendiri oleh Penggugat adalah mengenai Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang sama sekali tidak pernah ada undangan penyelesaian Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maupun diupayakan proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui perundingan Bipartit, Mediasi dan Konsiliasi. Oleh karenanya pengajuan gugatan Penggugat mengenai gugatan pemutusan hubungan kerja tertanggal 22 April 2019 **tidak dilengkapi dengan risalah penyelesaian melalui mediasi tentang perselisihan pemutusan hubungan kerjayang** mengakibatkan gugatan Penggugat batal demi hukum atau cacat hukum berakibat haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak diterima.

#### **DALAM PROVISI**

1. Bahwa segala hal yang telah kami sampaikan dalam tanggapan Eksepsi adalah satu kesatuan dengan tanggapan dalam provisi ini sepanjang masih relevan dan berkaitan.

*Halaman 22 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana yang disampaikan Dalam Provisi kecuali yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
3. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 2, angka 3 dan angka 4 dalam Provisi oleh karena **fakta yang sebenarnya** adalah bahwa Penggugat ditugaskan dengan waktu tertentu oleh Tergugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja dengan penempatan kerja di Dsn. Kendalsari RT 02 RW 01 Ds. Kendalrejo, Kec. Srengat, Kab. Blitar, Jawa Timur sejak tanggal 14 Januari 2017 sampai dengan 14 Desember 2017 untuk melakukan pengawasan, pelaporan dan bertanggungjawab terhadap aliran masuk keluar uang pembelian dan penjualan pakan ternak, telur dan puyuh yang wajib dilaporkan Penggugat dan sampai terakhir bulan Desember 2017 masih menerima gaji atas kebaikan hati Tergugat.
4. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 5 dalam Provisi dikarenakan sebelum masa tugas Penggugat berakhir berdasarkan laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) **yang telah diakui oleh Penggugat** dalam tugas dan jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja kemudian baru pada tanggal 21 Agustus 2018 Penggugat diberhentikan karena **tidak dapat mempertanggungjawabkan selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan.**

Halaman 23 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



5. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 6, 7 dan 8 dalam provisi dikarenakan selama Penggugat menjadi PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III dengan penempatan kerja terakhir di wilayah Kabupaten Blitar berdasarkan laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya dugaan tindak pidana Penggelapan Dalam Jabatan yang telah diproses hukum pada Kepolisian Resor Kota Blitar sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/ JATIM/RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja (Penggugat/ Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan, terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan, sehingga Tergugat tidak memberikan hak-hak pekerja/Penggugat sebelum kewajiban pekerja/Penggugat terhadap perusahaan diselesaikan atau sampai dengan adanya putusan pengadilan dalam proses hukum pidana selesai serta Penggugat mengembalikan kerugian perusahaan yang telah diakui Penggugat.
6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 9, 10, 11, 12, 13, dan 14 dalam Provisi dikarenakan Penggugat tidak mempertanggungjawabkan atas hasil temuan laporan internal audit adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) **yang telah diakui oleh Penggugat dan tidak dapat mempertanggungjawabkannya terhadap selisih laporan keuangan perusahaan.**



Bahwa Tergugat menolak besaran bonus tahun 2016 dan 2017 yang dituntut secara sepihak oleh Penggugat dikarenakan yang menentukan besarnya perhitungan dan penentuan bonus yang diterima pekerja adalah hak dari perusahaan berdasarkan hasil penilaian kinerja pekerja, pencapaian target penjualan dan keuntungan perusahaan bukan kewenangan Penggugat sebagai pekerja dalam menentukan tuntutan hak bonus/perselisihan hak.

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil provisi angka 15 dikarenakan dalil tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak berdasar hukum.

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa segala hal yang telah kami sampaikan dalam tanggapan Eksepsi dan tanggapan dalam provisi adalah satu kesatuan dengan tanggapan pokok perkara ini sepanjang masih relevan dan berkaitan.
2. Bahwa pada prinsipnya Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang diajukan Penggugat sebagaimana yang disampaikan dalam surat gugatannya tertanggal 22 April 2019 kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
3. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 2, 3 dan 4 dalam pokok perkara dikarenakan **faktanya** Penggugat ditugaskan dengan waktu tertentu oleh Tergugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja dengan penempatan kerja di Dsn. Kendalsari RT 02 RW 01 Ds. Kendalrejo, Kec. Srengat, Kab. Blitar, Jawa Timur sejak tanggal 14 Januari 2017 berakhir tanggal 14 Desember 2017 untuk melakukan pengawasan, pelaporan dan bertanggung jawab terhadap aliran masuk keluar uang pembelian dan penjualan pakan ternak, telur dan puyuh yang wajib dilaporkan Penggugat dan sampai terakhir bulan Desember 2017 Penggugat masih menerima gaji atas kebaikan hati Tergugat.
4. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dan 12 dalam pokok perkara dikarenakan bahwa Penggugat diduga telah melakukan

*Halaman 25 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



kesalahan berat dalam tugas dan jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharjasebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) yang telah diakui oleh Penggugat dan tidak dapat mempertanggungjawabkannyayang telah diproses hukum pada Kepolisian Resor Kota Blitar sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/JATIM/RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja (Penggugat/Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan, terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan.

Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, penyelesaian perkara PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal. Yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak melaksanakan pekerjaan, maka berlaku Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 13 dalam pokok perkara dikarenakan sebelum masa tugas Penggugat berakhir berdasarkan

*Halaman 26 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) **yang telah diakui oleh Penggugat** dalam tugas dan jabatannya Penggugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharjakemudian baru pada tanggal 21 Agustus 2018 Penggugat diberhentikan karena **tidak dapat mempertanggungjawabkan selisih laporan keuangan perusahaan.** Penggugat telah bisa menerima Pemutusan Hubungan Kerja namun Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sama sekali belum diupayakan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan Bipartit, Mediasi atau Konsiliasi, tidak pernah ada undangan Penyelesaian Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja baik secara bipartit atau mediasi yang diterima Penggugat. Oleh karenanya gugatan Penggugat batal demi hukum atau cacat hukum berakibat haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak diterima.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 14, 15 dan 16 dalam pokok perkaradikarenakan besaran bonus tahun 2016 dan 2017 yang dituntut secara sepihak oleh Penggugat dikarenakan yang menentukan besarnya perhitungan dan penentuan bonus yang diterima pekerja adalah hak dari perusahaan berdasarkan hasil penilaian kinerja pekerja, pencapaian target penjualan dan keuntungan perusahaan. Selain itu dalam tugas dan jabatan Penggugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja berdasarkan laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya dugaan tindak pidana Penggelapan Dalam Jabatan yang telah diproses hukum pada Kepolisian Resor Kota Blitar

Halaman 27 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/JATIM/ RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja (Penggugat/Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan, sehingga Tergugat tidak memberikan hak-hak pekerja/Penggugat berupa uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau uang penggantian hak sebelum kewajiban pekerja/Penggugat untuk mengembalikan kerugian perusahaan yang telah diakui Penggugat diselesaikan atau sampai dengan adanya putusan pengadilan dalam proses hukum pidana selesai.

7. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 17, 18, 19, 20 dan 25 dalam pokok perkara dikarenakan dalil tersebut sangat mengada-ada dan tidak jujur oleh karena faktanya yang benar penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terhadap Perselisihan Hak tidak tercapai kesepakatan yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan telah dikeluarkan Anjuran Mediator Nomor : 560/0710 tertanggal 18 September 2018 **bukan mengenai upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini didasarkan pada Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai Perselisihan Hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017).** Bahwa Tergugat tanggal 02 Oktober 2018 telah menyampaikan surat

Halaman 28 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



tanggapan atas anjuran mediator yang pada pokoknya menolak anjuran mediator untuk memberikan hak-hak pekerja/Penggugat sampai dengan adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 21 gugatan Penggugat dalam pokok perkara dikarenakan **faktanya** tidak ada Anjuran Mediator tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa Gugatan Penggugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diajukan sebelum dilakukannya upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit dan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “(1) *Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*”. Hal ini didasarkan panggilan klarifikasi, panggilan mediasi, semua proses mediasi sampai pada diterbitkannya Anjuran Mediator Nomor : 560/0710 tertanggal 18 September 2018 bukan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja namun berdasarkan adanya Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai perselisihan hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan hak yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017). Sedangkan gugatan Penggugat adalah gugatan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian gugatan *a quo*, yang pokok gugatannya mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja belum pernah dirundingkan secara bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, dan belum pernah dimohonkan

Halaman 29 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau dicatatkan untuk dirundingkan secara mediasi oleh mediator ketenagakerjaan mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

9. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 22 dan 23 gugatan Penggugat dalam pokok perkara dikarenakan Tergugat tidak memberikan hak-hak pekerja/Penggugat sebelum kewajiban pekerja/Penggugat terhadap perusahaan diselesaikan atau sampai dengan adanya putusan pengadilan dalam proses hukum pidana selesai serta Penggugat mengembalikan kerugian perusahaan berdasarkan hasil temuan internal audit Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja yang telah diakui secara tegas oleh Penggugat.
10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 24 gugatan Penggugat dikarenakan dalil tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak berdasar hukum.
11. Bahwa Penggugat telah mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan putusan yang pada pokoknya menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*.
12. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 28 gugatan Penggugat dalam pokok perkara dikarenakan berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 4 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 5, Pasal 81, Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jelas bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi yang apabila tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat Pekerja bekerja dengan dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi (bukan berdasarkan putusan pengadilan). **Faktanya** gugatan Penggugat tertanggal 22 April 2019 perihal Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan

Halaman 30 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



sebelum diupayakan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan perundingan mediasi terlebih dahulu sehingga **tidak** dilampiri risalah penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi atau konsiliasi serta **bukan** diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja. Oleh karenanya pengajuan gugatan Penggugat mengenai gugatan pemutusan hubungan kerja tertanggal 22 April 2019 tidak dilengkapi dengan risalah penyelesaian melalui mediasi tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, bukan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja yang mengakibatkan gugatan Penggugat batal demi hukum atau cacat hukum berakibat haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima.

Maka berdasarkan uraian yang telah Tergugat sampaikan tersebut diatas sudilah kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara Register No. : 34/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Yyk untuk menjatuhkan putusan, dengan amar putusan sebagai berikut :

**PRIMAIR :**

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Gugatan Penggugat terlalu dini (prematur);
3. Menyatakan secara hukum menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
4. Menghukum dan membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat.

*Halaman 31 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



**DALAM PROVISI**

1. Menyatakan secara hukum menolak Gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Menyatakan secara hukum menolak sita jaminan yang diajukan Penggugat;
3. Menghukum dan membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat.

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menyatakan secara hukum menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan secara hukum menolak sita jaminan yang diajukan Penggugat;
4. Menghukum dan membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat.

**SUBSIDAIR :**

Apabila Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

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

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



Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat tertanggal 1 Juli 2019 telah mengemukakan eksepsi/tangkisan sebagai berikut;

**DALAM EKSEPSI**

1. Bahwa Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil yang diajukan Penggugat dalam surat gugatannya tertanggal 22 April 2019 kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat.

**2. Eksepsi Kompetensi Relatif**

Bahwa berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan "*Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*".

Bahwa sebagaimana pengakuan Penggugat dalam dalil posita angka 2 dalam provisi dan posita angka 3 dalam pokok perkara yang menyatakan bahwa penempatan kerja Penggugat di Kabupaten Blitar, Jl. Bagenalan Kragan Bagenalan Srengat Blitar Jawa Timur merupakan bukti yang sempurna dan mengikat. Sehingga atas dasar tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.

Maka kami mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menolak gugatan pemutusan hubungan kerja Penggugat atau setidaknya tidak menerima gugatan pemutusan hubungan kerja Penggugat atau setidaknya menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang mengadili perkara *a quo*.

**3. Eksepsi Dilatoir/Gugatan Prematur**

a. Bahwa gugatan Penggugat sebagaimana pokok gugatan didalilkan sendiri oleh Pengugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, sudah seharusnya belum dapat diterima untuk diperiksa

*Halaman 33 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



sengketanya di pengadilan, dikarenakan Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dasar gugatan Penggugat adalah Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman No. 560/0710 tanggal 18 September 2018 sebagaimana dalam posita angka 17, angka 18, angka 19, angka 20 dan angka 21 Dalam Pokok Perkara **bukan mengenai upaya penyelesaian penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja** dikarenakan semua panggilan klarifikasi, panggilan mediasi, semua proses mediasi sampai pada diterbitkannya Anjuran Mediator No. 560/0710 tanggal 18 September 2018 adalah berdasarkan adanya Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai perselisihan hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan hak yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017). Sedangkan gugatan Penggugat adalah gugatan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa "(1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat". Dengan demikian gugatan *a quo*, yang pokok gugatannya mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja belum pernah dirundingkan/diupayakan penyelesaiannya secara bipartit antara Penggugat dengan Tergugat serta belum pernah dimediasikan oleh mediator ketenagakerjaan.

Halaman 34 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



Oleh karenanya gugatan Penggugat diajukan terlalu dini (*Prematur*) untuk diperiksa dan diputus dikarenakan gugatan diajukan sebelum dilakukannya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan proses mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerjanyang berakibat gugatan belum dapat diterima untuk diperiksa karena harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu. Atas dasar hal tersebut diatas, maka Kami mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima.

- b. Bahwa gugatan Penggugat sudah seharusnya belum dapat diterima untuk diperiksa sengketyanya di pengadilan, karena masih premature atau gugatan yang diajukan terlampau dini, hal ini didasarkan atas adanya dugaan tindak pidana Penggelapan Dalam Jabatan pada Kepolisian Resor Kota Blitar sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/JATIM/RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja (Penggugat/Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan. Oleh karenanya gugatan Penggugat baru relevan diajukan setelah proses pidana telah berkekuatan hukum tetap oleh karena itu gugatan Penggugat diajukan terlalu dini (*Prematur*) untuk diperiksa dan diputus yang berakibat gugatan belum dapat diterima untuk diperiksa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena harus menunggu putusan pidana terlebih dahulu.

*Halaman 35 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, penyelesaian perkara PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal. Yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak melaksanakan pekerjaan, maka berlaku Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas dasar hal tersebut diatas, maka Kami mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima.

#### 4. Gugatan Penggugat Cacat Prosedur/Cacat Formil

Bahwa gugatan Penggugat sebagaimana pokok gugatan didalilkan sendiri oleh Pengugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, sudah seharusnya belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di pengadilan, dikarenakan Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa "*(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat*".

Bahwa Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman No. 560/0710 tanggal 18 September 2018 dan Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 03 Oktober 2018 telah melampaui batas kewenangan dikarenakan panggilan klarifikasi, panggilan mediasi, semua proses mediasi sampai diterbitkannya Anjuran Mediator tersebut berdasarkan adanya Risalah Perundingan Penyelesaian

Halaman 36 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit tertanggal 04 Agustus 2018 dan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai perselisihan hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan hak yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017), bukan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan gugatan Penggugat adalah gugatan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Bahwa pokok gugatan sebagaimana didalilkan sendiri oleh Penggugat adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang sama sekali tidak pernah ada undangan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maupun diupayakan proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui perundingan Bipartit, Mediasi dan Konsiliasi. Oleh karenanya pengajuan gugatan Penggugat mengenai gugatan pemutusan hubungan kerja tertanggal 22 April 2019 **tidak dilengkapi dengan risalah penyelesaian melalui mediasi tentang perselisihan pemutusan hubungan kerjayang** mengakibatkan gugatan Penggugat batal demi hukum atau cacat hukum berakibat haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak diterima.

#### DALAM PROVISI

1. Bahwa segala hal yang telah kami sampaikan dalam tanggapan Eksepsi adalah satu kesatuan dengan tanggapan dalam provisi ini sepanjang masih relevan dan berkaitan.
2. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana yang disampaikan Dalam Provisi kecuali yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.

*Halaman 37 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



3. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 2, angka 3 dan angka 4 dalam Provisi oleh karena **fakta yang sebenarnya** adalah bahwa Penggugatditugaskan dengan waktu tertentu oleh Tergugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja dengan penempatan kerja di Dsn. Kendalsari RT 02 RW 01 Ds. Kendalrejo, Kec. Srengat, Kab. Blitar, Jawa Timur sejak tanggal 14 Januari 2017 sampai dengan 14 Desember 2017 untuk melakukan pengawasan, pelaporan dan bertanggungjawab terhadap aliran masuk keluar uang pembelian dan penjualan pakan ternak, telur dan puyuh yang wajib dilaporkan Peggugat dan sampai terakhir bulan Desember 2017 masih menerima gaji atas kebaikan hati Tergugat.
4. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 5 dalam Provisi dikarenakan sebelum masa tugas Peggugat berakhir berdasarkan laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) **yang telah diakui oleh Peggugat** dalam tugas dan jabatannyasebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharjakemudian baru pada tanggal 21 Agustus 2018 Peggugat diberhentikan karena **tidak dapat mempertanggungjawabkan selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualanserta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan.**
5. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 6, 7 dan 8 dalam provisi dikarenakan selama Peggugat menjadi PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III dengan penempatan kerja terakhir di wilayah Kabupaten Blitar berdasarkan

Halaman 38 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya dugaan tindak pidana Penggelapan Dalam Jabatan yang telah diproses hukum pada Kepolisian Resor Kota Blitar sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/JATIM/RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja (Penggugat/Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan, terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan, sehingga Tergugat tidak memberikan hak-hak pekerja/Penggugat sebelum kewajiban pekerja/Penggugat terhadap perusahaan diselesaikan atau sampai dengan adanya putusan pengadilan dalam proses hukum pidana selesai serta Penggugat mengembalikan kerugian perusahaan yang telah diakui Penggugat.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 9, 10, 11, 12, 13, dan 14 dalam Provisi dikarenakan Penggugat tidak mempertanggungjawabkan atas hasil temuan laporan internal audit adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) **yang telah diakui oleh Penggugat dan tidak dapat mempertanggungjawabkannya terhadap selisih laporan keuangan perusahaan.**

Bahwa Tergugat menolak besaran bonus Tahun 2016 dan 2017 yang dituntut secara sepihak oleh Penggugat dikarenakan yang menentukan besarnya perhitungan dan penentuan bonus yang diterima pekerja adalah hak dari perusahaan berdasarkan hasil penilaian kinerja pekerja, pencapaian target

*Halaman 39 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



penjualan dan keuntungan perusahaan bukan kewenangan Penggugat sebagai pekerja dalam menentukan tuntutan hak bonus/perselisihan hak.

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil provisi angka 15 dikarenakan dalil tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak berdasar hukum.

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa segala hal yang telah kami sampaikan dalam tanggapan Eksepsi dan tanggapan dalam provisi adalah satu kesatuan dengan tanggapan pokok perkara ini sepanjang masih relevan dan berkaitan.
2. Bahwa pada prinsipnya Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang diajukan Penggugat sebagaimana yang disampaikan dalam surat gugatannya tertanggal 22 April 2019 kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.
3. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 2, 3 dan 4 dalam pokok perkara dikarenakan **faktanya** Penggugat ditugaskan dengan waktu tertentu oleh Tergugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharia dengan penempatan kerja di Dsn. Kendalsari RT 02 RW 01 Ds. Kendalrejo, Kec. Srengat, Kab. Blitar, Jawa Timur sejak tanggal 14 Januari 2017 berakhir tanggal 14 Desember 2017 untuk melakukan pengawasan, pelaporan dan bertanggung jawab terhadap aliran masuk keluar uang pembelian dan penjualan pakan ternak, telur dan puyuh yang wajib dilaporkan Penggugat dan sampai terakhir bulan Desember 2017 Penggugat masih menerima gaji atas kebaikan hati Tergugat.
4. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dan 12 dalam pokok perkara dikarenakan bahwa Penggugat diduga telah melakukan kesalahan berat dalam tugas dan jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunarahari sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan laporan internal audit kemitraan III

*Halaman 40 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) yang telah diakui oleh Penggugat dan tidak dapat mempertanggungjawabkannya yang telah diproses hukum pada Kepolisian Resor Kota Blitar sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/JATIM/RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja (Penggugat/Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan, terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan.

Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005, penyelesaian perkara PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat harus memperhatikan dua hal. Yakni, PHK dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap atau apabila pekerja ditahan dan tidak melaksanakan pekerjaan, maka berlaku Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 13 dalam pokok perkara dikarenakan sebelum masa tugas Penggugat berakhir berdasarkan laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya selisih laporan penjualan antara barang fisik dengan sistem akuntansi komputer dan uang hasil penjualan serta sisa kas perusahaan tidak disetorkan ke rekening perusahaan sehingga menyebabkan kerugian

Halaman 41 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



perusahaan dengan total Rp. 216.273.408,- (*dua ratus enam belas juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu empat ratus delapan rupiah*) yang telah diakui

oleh Penggugat dalam tugas dan jabatannya Penggugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharjakemudian baru pada tanggal 21 Agustus 2018 Penggugat diberhentikan karena **tidak dapat mempertanggungjawabkan selisih laporan keuangan perusahaan.**

Penggugat telah bisa menerima Pemutusan Hubungan Kerja namun Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sama sekali belum diupayakan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan Bipartit, Mediasi atau Konsiliasi, tidak pernah ada undangan Penyelesaian Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja baik secara bipartit atau mediasi yang diterima Penggugat. Oleh karenanya gugatan Penggugat batal demi hukum atau cacat hukum berakibat haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak diterima.

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 14, 15 dan 16 dalam pokok perkaradikarenakan besaran bonus tahun 2016 dan 2017 yang dituntut secara sepihak oleh Penggugat dikarenakan yang menentukan besarnya perhitungan dan penentuan bonus yang diterima pekerja adalah hak dari perusahaan berdasarkan hasil penilaian kinerja pekerja, pencapaian target penjualan dan keuntungan perusahaan. Selain itu dalam tugas dan jabatan Penggugat sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja berdasarkan laporan internal audit kemitraan III PT Peksi Gunaraharja ditemukan adanya dugaan tindak pidana Penggelapan Dalam Jabatan yang telah diproses hukum pada Kepolisian Resor Kota Blitar sebagaimana dalam Laporan Polisi No. K/LP/B/126/VIII/2018/JATIM/RES BLT KOTA tertanggal 19 September 2018 yang diduga dilakukan oleh Terlapor atas nama Arifin dalam jabatannya sebagai PJS Supervisor/Kepala Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja

*Halaman 42 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



(Penggugat/Pekerja) yang mana sebelum gugatan ini diajukan terhadap laporan polisi tersebut oleh pihak kepolisian telah dilakukan proses penyelidikan dan telah dilakukan gelar perkara dan meningkatkan status dari penyelidikan ke tingkat penyidikan, sehingga Tergugat tidak memberikan hak-hak pekerja/Penggugat berupa uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau uang penggantian hak sebelum kewajiban pekerja/Penggugat untuk mengembalikan kerugian perusahaan yang telah diakui Penggugat diselesaikan atau sampai dengan adanya putusan pengadilan dalam proses hukum pidana selesai.

7. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 17, 18, 19, 20 dan 25 dalam pokok perkara dikarenakan dalil tersebut sangat mengada-ada dan tidak jujur oleh karena faktanya yang benar penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terhadap Perselisihan Hak tidak tercapai kesepakatan yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan telah dikeluarkan Anjuran Mediator Nomor : 560/0710 tertanggal 18 September 2018 **bukan mengenai upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini didasarkan pada Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai Perselisihan Hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017).** Bahwa Tergugat tanggal 02 Oktober 2018 telah menyampaikan surat tanggapan atas anjuran mediator yang pada pokoknya menolak anjuran mediator untuk memberikan hak-hak pekerja/Penggugat sampai dengan adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

*Halaman 43 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 21 gugatan Penggugat dalam pokok perkara dikarenakan **faktanya** tidak ada Anjuran Mediator tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahwa Gugatan Penggugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diajukan sebelum dilakukannya upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit dan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “(1) *Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*”. Hal ini didasarkan panggilan klarifikasi, panggilan mediasi, semua proses mediasi sampai pada diterbitkannya Anjuran Mediator Nomor : 560/0710 tertanggal 18 September 2018 bukan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja namun berdasarkan adanya Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial oleh Penggugat mengenai perselisihan hak antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 04 Agustus 2018 yang diterima oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sleman tanggal 06 Agustus 2019 dengan pokok perselisihan hak yaitu perusahaan tidak memberi gaji selama dirumahkan dan tidak memberikan bonus tahunan (bonus tahun 2016 dan bonus semester I 2017). Sedangkan gugatan Penggugat adalah gugatan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian gugatan *a quo*, yang pokok gugatannya mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja belum pernah dirundingkan secara bipartit antara Penggugat dengan Tergugat, dan belum pernah dimohonkan atau dicatatkan untuk dirundingkan secara mediasi oleh mediator ketenagakerjaan mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.



9. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 22 dan 23 gugatan Penggugat dalam pokok perkara dikarenakan Tergugat tidak memberikan hak-hak pekerja/Penggugat sebelum kewajiban pekerja/Penggugat terhadap perusahaan diselesaikan atau sampai dengan adanya putusan pengadilan dalam proses hukum pidana selesai serta Penggugat mengembalikan kerugian perusahaan berdasarkan hasil temuan internal audit Kemitraan III PT Peksi Gunaraharja yang telah diakui secara tegas oleh Penggugat.
10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil posita angka 24 gugatan Penggugat dikarenakan dalil tersebut sangatlah mengada-ada dan tidak berdasar hukum.
11. Bahwa Penggugat telah mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan putusan yang pada pokoknya menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*.
12. Bahwa Tergugat menolak dalil posita angka 28 gugatan Penggugat dalam pokok perkara dikarenakan berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 4 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 5, Pasal 81, Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jelas bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi yang apabila tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat Pekerja bekerja dengan dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi (bukan berdasarkan putusan pengadilan). **Faktanya gugatan Penggugat tertanggal 22 April 2019 perihal Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan sebelum diupayakan penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk**

*Halaman 45 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



mencapai mufakat dan perundingan mediasi terlebih dahulu sehingga tidak dilampiri risalah penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mediasi atau konsiliasi serta bukan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja. Oleh karenanya pengajuan gugatan Penggugat mengenai gugatan pemutusan hubungan kerja tertanggal 22 April 2019 tidak dilengkapi dengan risalah penyelesaian melalui mediasi tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, bukan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Penggugat bekerja yang mengakibatkan gugatan Penggugat batal demi hukum atau cacat hukum berakibat haruslah ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak diterima.

Maka berdasarkan uraian yang telah Tergugat sampaikan tersebut diatas sudilah kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Pemeriksa Perkara Register No. : 34/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Yyk untuk menjatuhkan putusan, dengan amar putusan sebagai berikut :

**PRIMAIR :**

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Gugatan Penggugat terlalu dini (prematur);
3. Menyatakan secara hukum menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
4. Menghukum dan membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat.

**DALAM PROVISI**

1. Menyatakan secara hukum menolak Gugatan ProvisiPenggugat untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

*Halaman 46 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan secara hukum menolak sita jaminan yang diajukan Penggugat;
3. Menghukum dan membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat.

## **DALAMPOKOK PERKARA**

1. Menyatakan secara hukum menolak Gugatan Penggugat unuk seluruhnya atau setidak-tidaknya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan secara hukum menolak sita jaminan yang diajukan Penggugat;
4. Menghukum dan membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat.

## **SUBSIDAIR :**

Apabila Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa terhadap surat Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik, tertanggal 15 Juli 2019 yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat, ParaTergugat telah mengajukan Duplik, tertanggal 22 Juli 2019 yang terlampir dalam berkas perkara;

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

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

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

*Halaman 47 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena tangkisan Tergugat didalam eksepsi ada mengenai kewenangan mengadili (*kompetensi relatif*) maka berdasarkan Pasal 136HIR/162 RBg Pengadilan harus mempertimbangkan terlebih dahulu tangkisan tersebut;

Menimbang, bahwa tangkisan terhadap surat gugatan Penggugat, di dalam Eksepsi Jawabannya, Tergugat telah mengajukan Eksepsi yang menyangkut Eksepsi mengenai Kewenangan Mengadili/Kompetensi relatif, yang pada pokoknya Tergugat berpendapat, bahwa gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima dengan dasar alasan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang mengadili perkara perdata Nomor 34/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Yyk dengan alasan bahwa sebagaimana pengakuan Penggugat dalam dalil posita 2 dalam provisi dan posita angka 3 dalam pokok perkara yang menyatakan bahwa penempatan kerja Penggugat di Kabupaten Blitar, Jalan Bagenalan Kragan Bagenalan Srengat Blitar Jawa Timur merupakan bukti yang sempurna dan mengikat. Sehingga atas dasar tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang mengadili perkara a quo;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil-dalil Eksepsi Tergugat yang menyangkut mengenai kewenangan mengadili (Kompetensi) Relatif dengan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca, mempelajari serta meneliti dengan seksama surat gugatan Penggugat di dalam Surat Gugatannya, tertanggal 22 April 2019 bahwa Penggugat telah mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang terdaftar dengan nomor register 153/PDT.Sus-PHI/2018/PN.Sby yang pada tanggal 20 Maret 2019 memperoleh putusan yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan

*Halaman 48 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak berwenang memeriksa, memutus dan mengadili perkara yang diajukan Penggugat berdasarkan kompetensi relatif karena Penggugat adalah pekerja Tergugat dimana Tergugat berkedudukan di wilayah hukum Daerah Istimewa Yogyakarta dan gugatan Penggugat didasarkan pada anjuran tertulis mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman;

Menimbang bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta kemudian dieksepsi kembali oleh Tergugat bahwa berdasarkan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang untuk mengadili perkara aquo karena penempatan kerja Penggugat di Kabupaten Blitar, Jalan Bagenalan Kragan Bagenalan Srengat Blitar Jawa Timur;

Hal ini menunjukkan itikat dari Tergugat yang ingin menunda nunda penyelesaian perkara dan tidak memberikan kepastian hukum kepada Penggugat;

Menimbang bahwa namun demikian Majelis hakim mempertimbangkan permasalahan ini sebagai berikut :

Menimbang bahwa bunyi ketentuan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) bahwa.Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja,

Menimbang bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan yang yurisdiksinya pada daerah pekerja sehari hari bekerja (secara de facto) bukan pada kedudukan kantor selaku pemberi kerja atau pemberi upah;

*Halaman 49 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Majelis Hakim sependapat dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Jakarta Pusat Nomor 25/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 24 April 2014, mengabulkan eksepsi dari PT Indotambang Raya Megah Tbk., atas gugatan Scott Paul Hutchison, yang menyatakan PHI Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili karena, saat bekerja sebagai Program Manager-Bontang Group, ITM Project dengan lokasi kerja di Bontang, Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena, tempat bekerja Scott di Kalimantan Timur, maka PHI Jakarta Pusat menyatakan tidak berwenang untuk memeriksa perkara gugatan yang diajukan Scott, meskipun penanda-tanganan kontrak kerjanya di kantor pusat perusahaan, yang berada di Pondok Indah Office Tower III, Lt. 3, Jalan Sultan Iskandar Muda, Pondok Indah Kav. V-TA, Jakarta Selatan dan risalah mediasi dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan. Dan putusan tersebut dikuatkan oleh Mahkamah Agung. Dalam putusannya Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 9 September 2014, bahwa PHI Jakarta Pusat tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Scott Paul Hutchison, karena tempat bekerjanya berada pada perusahaan di Bontang Kalimantan Timur, sehingga yang mempunyai kewenangan memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut adalah PHI Samarinda;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat tentang kompetensi relatif beralasan hukum sehingga dapat dikabulkan. Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara tersebut tetapi tempat sebenarnya Penggugat bekerja dengan penempatan kerja terakhir di wilayah Kabupaten Blitar Jalan Bagenalan Kragan Bagenalan Srengat Blitar Jawa Timur, maka gugatan harus diajukan di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial dimana Penggugat bekerja dengan penempatan kerja terakhir yaitu Pengadilan Negeri Hubungan Industrial

*Halaman 50 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surabaya, maka yang berwenang mengadili dan memutus adalah Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya;

Menimbang bahwa karena nilai gugatan di dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) berdasarkan pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibebankan kepada negara,

Memperhatikan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; HIR; serta ketentuan Perundang-undangan lainnya yang bersangkutan dengan perkara ini;

## MENGADILI :

1. Mengabulkan eksepsi mengenai kewenangan relatif dari Tergugat;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Klas IA tidak berwenang mengadili perkara ini tetapi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
3. Membebankan biaya perkara sebesar Rp 326.000 ( Tiga ratus dua puluh enam ribu rupiah) kepada Negara;

Demikianlah, diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Yogyakarta, pada hari **Selasa 23 Juli .2019**, oleh kami : **SURYANTO, S.H.**, selaku Hakim Ketua Majelis, **DAH SUSILOWATI, S.H.** dan **RIHATIN BOEDIJONO, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota Majelis, putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari : **Senin tanggal 5 Agustus 2019** oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **RIKE SIMBALLAGO, S.H.**, Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial

*Halaman 51 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, dengan dihadiri oleh : **KUASA HUKUM**

**PENGGUGAT** dan **KUASA HUKUM TERGUGAT**;

Hakim anggota I

Hakim Ketua Majelis

Diah Susilowati S,H. Rihatin

Suryanto, S.H.

Rihatin Boedijono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Rike Simballago, S.H.

Halaman 52 dari 53 Putusan PHI Nomor 34./Pdt.Sus-PHI/2019/PN Yyk



Perincian biaya :

Pendaftaran	:	Rp	40.000	
Redaksi	:	Rp	10.000	
Materai	:	Rp	6.000	
Pemanggilan (3) relas	:	Rp	210.000	
PNPB Pemanggilan	:	Rp	10.000	
Adm. Penyelesaian Perkara (BAP2)	:	Rp	50.000	+
Jumlah	:	Rp.	<u>326.000</u>	