



PUTUSAN

Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bengkulu

Kelas IA yang memeriksa dan mengadili perkara perdata perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

DORA INDRIANI

Umur : 33 Tahun; Pekerjaan : Mantan Karyawan PT. Bank Mega, Tbk; Alamat : Jalan Wr Supratman, Perum Alkautsar 2 Blog G Nomor 1 Rt 24/Rw 9 Kelurahan Bentiring Permai, Kecamatan Muara Bangkahulu, Kota Bengkulu, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT** ;

MELAWAN

PT. BANK MEGA, TBK CABANG BENGKULU

Alamat : Jalan Jendral Sudirman NO 237, Kelurahan Pasar Melintang, Kecamatan Teluk Segara, Kota Bengkulu, yang dalam perkara ini diwakili oleh **JOHN ERIC PONTOH, SH; TUTI ANDAYANI SEBAYANG, SH; TUNGGUL TAMBUNAN, SH; YOGA WISNU UOEDAPRADJA, SH; FERRY EDWARD M. GULTOM, SH; ERZA BESARI PUTRA, SH; MUHAMMAD RORY GIRINDRA, SH; EKA FAJAR RUKMANA, SH; ELI SIGIT PRANOTO, SH.** Karyawan PT. BANK MEGA Tbk, berkantor pusat di Menara Bank Mega Lantai 15, Jalan Kapten Tendean Kav.12-14A, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa No.SK.010/DIRBM-LI/19, tertanggal 22 Januari 2019, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/PHI/Tipkor Bengkulu Kelas IA dibawah Register Nomor : 51/SK//2019/PN Bgl tanggal 29 Januari 2019, yang selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERSEBUT ;

Telah membaca surat-surat yang berkaitan dengan pemeriksaan perkara ini ;

Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;

Telah memperhatikan bukti surat Penggugat maupun Tergugat ;

Telah membaca kesimpulan masing-masing pihak ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TENTANG DUDUK PERKARA :

Menimbang, bahwa penggugat dalam gugatannya tertanggal 08 Maret 2019 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Bengkulu dengan Register Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl tanggal 08 Maret 2019 telah menyampaikan **gugatan** terhadap tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut ;

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk sejak tanggal 13 Oktober 2008 dengan jabatan sebagai Account Officer Consumer Cabang Bengkulu;
2. Bahwa Penggugat sejak 01 April 2018 menerima gaji pokok/bulanan sebesar Rp.9.058.000,- (sembilan juta lima puluh delapan ribu rupiah) dan Tunjangan tetap berupa uang makan sebesar Rp.280.000,- (dua ratus delapan puluh ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat pada tanggal 29 Juni 2018 menerima surat Surat Peingatan (SP) II dikarenakan melakukan pelanggaran terhadap peraturan pasal 15 ayat 6 point d, yaitu menganiaya atau mengeroyok Pejabat Perusahaan / Kerabat Kerja dan Surat Peringatan ini berlaku selama 6 (enam) bulan;
4. Bahwa Penggugat pada tanggal 24 Agustus 2018 menerima upah yang ditransfer kerekening tidak seperti biasanya, dan hanya mendapatkan gaji sebesar Rp.8.181.419, (delapan juta seratus delapan puluh satu ribu empat ratus sembilan belas rupiah) dan tunjangan tetap berupa uang makan sebesar Rp.252.903 (dua ratus lima puluh dua ribu Sembilan ratus tiga rupiah).
5. Bahwa Penggugat menanyakan perihal kekurangan gaji tersebut kepada Tergugat dan didapatkan jawaban bahwa Penggugat dinyatakan resign, (mengundurkan diri) padahal Penggugat tidak pernah mengajukan surat pengunduaaran diri;
6. Bahwa Penggugat pada tanggal 28 Agustus 2018 melihat disistem merupakan hari terakhir bekerja di PT. Bank Mega, Tbk;
7. Bahwa Penggugat pada tanggal 29 Agustus 2018 menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan;

Halaman 2 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa Penggugat tidak menerima uang pesangon setelah di PHK sebagai mana ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;
9. Bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 152 :
 - 1) Pengusaha,pekerja/buruh,serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah , dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - 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/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
 - 3) Dalam hal perundingan sebagai mana 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.
10. Bahwa berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 155 ayat 1 pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagai mana dimaksud dalam pasal 151 ayat 3 batal demi hukum.
11. Bahwa Penggugat pada tanggal 31 Agustus 2018 bertemu kepada atasannya bapak Mansur Widjaja dan beliau mengatakan bahwa Penggugat bersedia memberikan ganti rugi sebesar 2 kali gaji asalkan Penggugat bersedia menandatangani surat resign dan pada saat itu Penggugat menanyakan apakah dengan ditandatanganinya surat resign Penggugat akan mendapatkan surat pengalaman kerja dan beliau menanyakan dulu hal ini ke kantor pusat dan hasil koordinasi dengan kantor pusat bahwa penggugat akan mendapatkan surat pengalaman kerja dengan klausa tidak menggugat dikemudian hari;
12. Bahwa berdasarkan keterangan pihak Tergugat pada saat sidang mediasi perihal upah yang diterima oleh Penggugat tidak sama dengan upah bulan-bulan sebelumnya ini dikarenakan perhitungan bekerja bulan

Halaman 3 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

Agustus 2018 pada PT. Bank Mega, Tbk. Terhitung dari tanggal 01 Agustus 2018 sampai dengan 31 Agustus 2018.

13. Bahwa Penggugat di PHK terhitung sejak tanggal 28 Agustus 2018;
14. Bahwa didalam peraturan Perusahaan tidak ada klausa yang menjelaskan tentang perhitungan upah secara proporsional apabila bekerja tidak penuh dalam satu bulan;
15. Bahwa perhitungan upah secara proporsional berdasarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minium pasal 19 huruf b. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu). Jadi jika dihitung secara proporsional upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah $\text{Rp.9.338.000,-} / 21 = \text{Rp.444.666,67} \times 20 = \text{Rp.8.893.334,-}$
16. Bahwa upah yang diberikan oleh Tergugat pada bulan Agustus 2018 hanya sebesar Rp. 8.434.333,-
17. Bahwa berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 169
 - I. Pekerja /buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa,keselamatan,kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh

Halaman 4 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

II. Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4);

18. Bahwa Penggugat telah mengajukan permohonan untuk diadakan mediasi dengan Tergugat kepada Dinas tenaga kerja propinsi Bengkulu akan tetapi tidak tercapai kesepakatan;

19. Bahwa mediator Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi propinsi Bengkulu telah menerbitkan surat anjuran dengan nomor surat : 242/DKKTRANS-03/2019 perihal anjuran Tanggal 16 Januari 2019, dengan bunyi anjuran sebagai berikut:

a. Agar PT.Bank Mega,Tbk membayar hak-hak saudara Dora Indriani sebagai berikut:

- Uang Pesangon	2 x (9 x Rp.9.338.000,-)	= Rp.168.084.000,-
- Uang PMK	4 x Rp.9.338.000,-	= Rp.37.352.000,-
- Uang Penggantian Hak 15 %		= Rp.30.815.400,-
		Rp.236.251.400,-

b. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis ini.

20. Bahwa terhadap anjuran yang telah disampaikan oleh mediator hubungan industrial Nomor : 242/DKKTRANS-03/2019 tidak ada jawaban dari Tergugat perihal anjuran tersebut;

21. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sah dan bertentangan dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menghukum Tergugat membayar upah selama proses Penyelesaian Hubungan Industrial ini sampai dengan memiliki kekuatan hukum yang tetap yaitu sebesar 12 bulan x Rp.9.338.000,- (sembilan juta tiga ratus tiga puluh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

delapan ribu rupiah) = Rp.112.056.000,- (seratus dua belas juta lima puluh enam ribu rupiah) ;

22. Bahwa agar tergugat mentaati putusan dalam perkara ini, penggugat mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang Paksa sebesar Rp 300.000 (tiga ratus ribu) setiap hari lalai melaksanakan Putusan perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas, penggugat mohon agar majelis hakim pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bengkulu yang memeriksa dan Mengadili perkara ini untuk memutuskan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan betenntangan dengan Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada penggugat uang pesangon dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon	2 x (9 x Rp.9.338.000,-)	= Rp.168.084.000,-
- Uang PMK	4 x Rp.9.338.000,-	= Rp.37.352.000,-
- Uang Pergantian Hak 15 %		= <u>Rp.30.815.400,-</u>
		Rp.236.251.400,-

4. Menghukum Tergugat membayar upah selama proses Penyelesaian Hubungan Industrial ini sampai dengan memiliki kekutan hukum yang tetap yaitu sebesar 12 bulan x Rp.9.338.000,- (sembilan juta tiga ratus tiga puluh delapan ribu rupiah) = Rp.112.056.000,- (seratus dua belas juta lima puluh enam ribu rupiah) ;

23. Menghukum Terggugat untuk membayar uang Paksa sebesar Rp 300.000 (tiga ratus ribu) setiap hari lalai melaksanakan Putusan perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap.

24. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

ATAU.....



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

APABILAH Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan penetapan hari sidang yang telah ditetapkan oleh Ketua Majelis Hakim, Penggugat hadir sendiri, adapun Tergugat hadir Kuasanya yakni **EKA FAJAR RUKMANA S.H**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian kepada kedua belah pihak akan tetapi tidak tercapai kesepakatan sehingga dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya dalam artian tidak ada perubahan:

Menimbang, bahwa terhadap gugatan penggugat tersebut Tergugat telah menyampaikan **Jawabannya** tertanggal 04 April 2019 yang pada pokoknya sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI

GUGATAN PENGGUGAT KABUR (*OBSCUR LIBEL*) DAN MENGANDUNG UNSUR KETIDAKJELASAN (*ONDUIDELIJK*) ;

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo nyata-nyata kabur (*obscur libel*) dan mengandung unsur ketidakjelasan (*onduidelijk*), hal ini dapat dilihat dari beberapa dalil yang diajukan oleh Penggugat;

1. Bahwa Penggugat dalam dalil halaman 3 point 11 menyebutkan "*Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2018 PENGGUGAT bertemu kepada atasannya bapak Mansyur Widjaja dan beliau mengatakan bahwa PENGGUGAT bersedia memberikan ganti rugi 2 kali gaji ...dst*". Dalam dalil ini jelas sangat membingungkan dan menyesatkan, walaupun hanya penyebutan posisi para pihak, namun memiliki akibat hukum yang sangat luas. Karena dalam penyebutan para pihak, terutama pada saat berperkara akan memberikan akibat hukum, hak dan tanggung jawab yang berbeda kepada masing-masingnya. Sehingga dengan jelas hal ini menimbulkan keraguan dan ketidakjelasan;
2. Bahwa dilihat dari dalil posita dan petitum yang diajukan oleh Penggugat, ternyata tidak ada keseuaian dan tidak berhubungan. Hal ini jelas menimbulkan keraguan dan membingungkan mengenai objek

Halaman 7 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatan yang diajukan oleh Penggugat. Pada Petitum halaman 5-6 point 3, Penggugat meminta agar Majelis Hakim memutuskan bahwa *"Menghukum dan mewajibkan TERGUGAT untuk membayar uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal ... dst"*. Dalam dalil ini, pada intinya Penggugat menghendaki agar Majelis Hakim mengabulkan gugatannya berupa pembayaran pesangon oleh Tergugat, sesuai dengan ketentuan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan kata lain yang menjadi dasar objek gugatannya adalah **pembayaran pesangon yang didasarkan pada keputusan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja**. Akan tetapi pada dalil-dalil gugatan Penggugat tidak mendalilkan dasar hukum pemutusan hubungan kerjanya;

Sedangkan dalam dalil posita halaman 3-4, point 17, Penggugat mendalilkan dengan jelas dan tegas *"Bahwa berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 169: (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: ... dst"*. Dalam ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat sama-sama kita pahami bahwa pasal ini memberikan hak bagi para pekerja/buruh untuk mengajukan **permohonan pemutusan hubungan kerja** kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan pasal tersebut. Dengan kata lain bahwa objek dari pasal ini adalah berupa **permohonan pemutusan hubungan kerja**. Dan hal ini sangat jauh berbeda dengan apa yang dilakukan oleh Penggugat, yang mengajukan gugatan terhadap penggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa dilihat dari waktu atau masa berlakunya pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ini adalah tindakan yang dilegalkan oleh undang-undang yang dilakukan **sebelum adanya pemutusan hubungan kerja** dan hanya bersifat Permohonan bukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat;

Halaman 8 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

Bahwa berdasarkan dalil-dalil diatas jelas dan terbukti bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan yang kabur, terbukti bahwa betapa sesungguhnya Penggugat tidak konsisten dalam menyusun dalil-dalil gugatannya. Dimana dalam naskah gugatan *a quo* Penggugat telah menyatakan dalam dalil gugatannya suatu hal yang saling bertentangan dan membingungkan. Sehingga hal demikian mengaburkan objek gugatan yang sebenarnya;

Bahwa dalil-dalil yang Tergugat kemukakan di atas konform dengan **Yurisprudensi Mahkamah Agung RI. No. Register 1112 K/Sip/1976 tanggal 23 Juni 1976:**

Quote:

Suatu tuntutan yang tidak bersesuaian dengan peristiwa-peristiwa hukum (rechtsfeiten) yang seharusnya menjadi dasar gugatan, maka gugatan yang demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.

Unquote:

Dengan demikian jelas dan terbukti objek yang menjadi gugatan Penggugat tidak mempunyai kejelasan alias kabur, malahan mengada-ada. Gugatan demikian jelas tidak berdasar, karenanya haruslah dinyatakan **Tidak Dapat Diterima;**

Bahwa dari uraian diatas maka menjadi terbukti dan tidak dapat dibantah lagi Gugatan Penggugat telah nyata-nyata kabur, tidak tepat, tidak berdasarkan hukum. Sesuai dengan ketentuan hukum acara Perdata, dimana naskah gugatan *a quo* telah menyalahi syarat-syarat formil sebuah gugatan. Kondisi tersebut menihilkan kepastian hukum sebagai tujuan terdekat dalam penegakan hukum. Konklusinya, gugatan dengan objek yang *obscur libellum* - demi kepastian hukum dan keadilan - sudah seharusnya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menolak Gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena sesuai dengan ketentuan **Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 239 K/Sip/1968 yang kaidah hukumnya menyebutkan bahwa : suatu gugatan yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);**

B. DALAM POKOK PERKARA

Halaman 9 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

1. Bahwa Tergugat mohon kepada Majelis Hakim, agar hal-hal yang telah Tergugat kemukakan pada bagian Eksepsi diatas secara *mutatis muntandis* merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Pokok Perkara _____ ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil Penggugat dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini;
3. Bahwa Penggugat merupakan karyawan Bank Mega sejak 1 Juli 2008 dan telah diangkat sebagai keryawan tetap sesuai dengan Surat Keputusan Direksi No. 2174/DIRBM-P/08 tentang Pengangkatan Pegawai Tetap Sdri. Dora Indriana efektif tanggal 1 Oktober 2008 dengan posisi sebagai AO Consumer Cabang Bengkulu;
4. Bahwa sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan peusahaan, posisi terakhir Penggugat sesuai Surat Keputusan Direksi No. SK. 707/DIRBM-P/17 adalah sebagai Credit Collection & Remedial Staff. Dengan tanggung jawab secara umum melakukan penagihan terhadap nasabah kredit (debitur) yang melakukan penunggakan pembayaran angsuran;
5. Bahwa sesuai hasil investigasi internal yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat dalam melakukan proses penagihan telah melanggar ketentuan yang berlaku pada perusahaan Tergugat dan melakukan beberapa pelanggaran lain yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat pada peraturan perusahaan Tergugat. Pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat berupa :
 - meminta uang trasport kepada salah satu debitur;
 - Saat melakukan penagihan bertindak kurang baik terhadap debitur, mengancam dengan nada kasar terhadap diri debitur, istri dan anak-anak debitur;
 - Memberikan dana talangan/pinjaman terhadap debitur untuk membayar tunggakan;
 - Melakukan pemukulan terhadap rekan kerja penggugat;
6. Bahwa atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat sebagaimana yang telah diatur dlam ketentuan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk

Halaman 10 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Tergugat) pada Pasal 15 tentang Jenis dan Tingkat pelanggaran Tata Tertib Kerja, ayat (6) point **c**, **d**, **m**, dan **n** yang menyebutkan bahwa ;

“Pasal 6 : Pelanggaran Yang Dapat Dikenakan PHK Secara Langsung;

Tindakan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran yang dapat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara langsung tanpa harus melalui mekanisme urut Peringatan terlebih dahulu yang pelaksanaannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah sebagai berikut :

c. Dengan sengaja melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan secara finansial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan;

d. Menganiaya atau mengeroyok pejabat Perusahaan/kerabat kerja;

m. Menerima hadiah dan/atau suap dalam jumlah tertentu tidak terbatas dari nasabah atau relasi yang ada kaitan bisnis dengan Perusahaan tanpa sepengetahuan atasan;

n. Mengadakan hubungan dengan nasabah atau relasi Perusahaan sehingga merugikan atau mencemarkan nama Perusahaan yang menyangkut :

i. Pinjam meminjam uang;

ii. Kerjasama untuk menyimpan/meminjam uang;

iii. Menjadi perantara untuk meminjam uang dari nasabah atau relasi lainnya

iv. Ikut mengelola bisnis nasabah untuk kepentingan diri sendiri atau pihak lain tanpa ijin dari Perusahaan” ;

7. Bahwa ketentuan pasal 15 ayat (6) ketentuan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk. (Tergugat) telah selaras dengan ketentuan Pasal 1603 huruf “O” Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, point 4 dan 5 yang menegaskan sebagai berikut ;

“Bagi majikan, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap buruh yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak dapat dianggap ada, antara lain;

- 4. jika ia melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan ia tidak lagi mendapat kepercayaan dari majikan;*
- 5. jika ia menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya”;*
8. Bahwa jelas dan terang perbuatan Penggugat merupakan tindakan yang telah melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (6) ketentuan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega, Tbk. jo Pasal 1603 huruf “O” Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, point 4 dan 5. Berdasarkan pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat tersebut, Tergugat memutuskan untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat melalui Surat Keputusan Direksi No. KEP. 020/DIRBM-P/18 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Nama Sdr. Dora Indriana, efektif per tanggal 28 Agustus 2018 ;
9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas-tegas dalil Penggugat halaman 2 Point 9-10, karena jelas dan tegas bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan alasan mendesak yang dikarenakan Pengugat telah melakukan tindakan yang telah melanggar ketentuan Pasal 15 ayat 6 Peraturan Perusahaan jo Pasal 1603 huruf “O” Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Yang mana hal ini juga diperkenankan oleh peraturan perundangan melalui Surat Edaran Menakertrans NO. SE 13/MEN/SJ-RK/II/2005 Tertanggal 15 Januari 2005 dan Pasal 1603 huruf “O” Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
10. Bahwa apa yang dikemukakan oleh Penggugat dalam **Naskah Gugatannya halaman 3 poin 14** adalah suatu pernyataan yang **tidak benar** dan **tidak berdasar**. Dalam ketentuan Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 tentang Pengupahan menegaskan “Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”.

Halaman 12 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja dan dikenal dengan asas “no work no pay”. Dimana berdasarkan ketentuan ini, pekerja akan di bayarkan sesuai dengan jumlah hari kerja pada bulan berjalan;

11. Bahwa apa yang dikemukakan oleh Penggugat dalam **Naskah Gugatannya halaman 3 poin 15 dan 16** lagi-lagi merupakan suatu pernyataan yang keliru dan **tidak** berdasar. Karena berdasarkan fakta yang ada, Pemutusan Hubungan kerja antara Penggugat dan tergugat efektif per tgl 28 Agustus 2018 melalui Surat Keputusan Direksi No. KEP. 020/DIRBM-P/18. Sehingga hari kerja Penggugat pada bulan tersebut adalah tanggal 1 Agustus 2018 sampai dengan 27 Agustus 2018 dengan total 17 hari kerja;
12. Bahwa sesuai apa yang telah Tergugat kemukakan pada Eksepsi sebelumnya, dalil Penggugat pada halaman 3-4 poin 17 adalah dalil yang tidak mendasar dan salah kaprah. Dalam ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan pasal yang memberikan hak bagi para pekerja untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga perselisihan hubungan industrial dan bukan mengajukan gugatan terhadap penggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana Penggugat lakukan saat ini. Dan Permohonan seharusnya dilakukan sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja;
13. Bahwa atas dalil-dalil Penggugat yang dinyatakan dalam Gugatan halaman 4 poin 18-19, Tergugat memiliki perpendapat lain atas Surat Nomor 242/DKKTRANS-03/2019 perihal Anjuran tertanggal 16 Januari 2019 yang dikeluarkan oleh Mediator pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Tergugat berpendapat bahwa anjuran mediator tersebut tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Segala bentuk rekomendasi ataupun keterangan tertulis Mediator pada Dinas Tenaga kerja yang mana mediasi tersebut di katakan “buntu” tanpa kesepakatan (*deadlock*), maka sifatnya hanya anjuran belaka yang tidak mengikat pihak pemberi kerja juga tidak mengikat pekerja. Sehingga apa yang didalilkan oleh Penggugat pada halaman 4 poin 18-19 sangat tidak berdasar;

Halaman 13 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa sekali lagi Tergugat menolak atas dalil yang Penggugat sampaikan pada halaman 6 poin 21, secara terang dan nyata bahwa apa yang didalilkan Penggugat adalah hal yang tidak didasarkan pada hukum formil;
15. Bahwa Tergugat juga menolak secara tegas dalil Penggugat pada halaman 6 point 22 tentang permohonan Penggugat untuk uang paksa (dwangsom). Bahwa dalil Penggugat tersebut terkesan sangat mengada-ada dan tidak beralasan hukum sama sekali dikarenakan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat didasarkan kepada alasan yang nyata dan jelas menurut hukum sehingga adalah suatu hal yang patut menurut hukum apabila Majelis hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo menyatakan untuk menolak uang paksa (dwangsom) tersebut, hal ini sesuai dengan Jurisprudensi MARI No.459/K/Sip/1975 tanggal 18 September 1975, yang pada intinya menyebutkan bahwa tuntutan yang demikian **haruslah diabaikan**, atau **setidak-tidaknya tidak dipertimbangkan**. Oleh karena itu tuntutan untuk membayar uang paksa (dwangsom) adalah tuntutan yang mengada-ada dan berlebihan, sehingga haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian Tergugat diatas, telah terbukti bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karenanya Tergugat mohon agar yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo memberi Putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

- Menerima seluruh Eksepsi dari Tergugat ;
- Menyatakan Gugatan Penggugat Kabur;
- Menyatakan menolak atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat a quo tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Halaman 14 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa (**Ex Aequo Et Bono**).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Repliknya secara tertulis dan terhadap replik penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Dupliknya ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat dipersidangan telah mengajukan bukti surat yang telah dicocokkan dengan aslinya dan diberi materai sebagai berikut :

BUKTI SURAT PENGGUGAT :

1. Bukti P-1 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan Direksi PT Bank Mega Tbk No.KEP.2174/D DIRBM-HCMD/08 tanggal 13 Oktober 2008 Tentang Pengangkatan Pegawai Tetap Sdr. DORA INDRIANA;
2. Bukti P-2 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Surat Keputusan Direksi PT Bank Mega Tbk No Kep.700/DIRBM-P/18 Tentang Peninjauan gaji Berkala Pegawai Tahun 2018;
3. Bukti P-3 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Pay Slip Periode Mei 2018;
4. Bukti P-4 : Photo Copy (copy dari fotocopy) Pay Slip Periode juni 2018;
5. Bukti P-5 : Photo Copy (copy dari scan) Pay Slip Periode juli 2018;
6. Bukti P-6 : Photo Copy (copy dari scan) Pay Slip Periode Agustus 2018;
7. Bukti P-7 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega Tbk. No. Kep.020/DIRBM-P/18 Tentang Pemutusan SDR. DORA INDRIANA;
8. Bukti P-8 : Photo Copy (sesuai dengan aslinya) PRINT OUT Message prin out mail tanggal 24 Agustus 2018 perihal

Halaman 15 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertanyakan masalah kekurangan upah bulan Agustus 2018;

9. Bukti P-9 : Photo Copy (copy dari fotocopy) PRINT OUT Message prin out Message tanggal 27 Agustus 2018 perihal mempertanyakan kekurangan upah bulan Agustus 2018;
10. Bukti P-10 : Photo Copy (Copy dari copy) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.15 Tahun 2018 tentang upah minimum. Pasal 19 huruf b cara menghitung upah harian berdasarkan waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat dipersidangan telah mengajukan bukti surat yang telah dicocokkan dengan aslinya dan diberi materai sebagai berikut :

BUKTI SURAT TERGUGAT :

1. Bukti T-1 : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Pernyataan nasabah an. Poniar Eli tanggal 02 Juli 2018;
2. Bukti T-2 : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Pernyataan an. Nora Kartika Sari (anak dari nasabah Armianti & Nasrul) tanggal 02 Juli 2018;
3. Bukti T-3 : Photocopy (copy dari fotocopy) Surat Pernyataan an. Herman Forwadi tanggal 02 Juli 2018;
4. Bukti T-4 : Photocopy (copy sesuai dengan aslinya) Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega Tbk Periode 2017-2019;

Menimbang, bahwa baik Pengugat maupun Tergugat tidak menghadirkan saksi – saksi dipersidangan, maka baik Pengugat maupun Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa Pengugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan masing-masing tanggal 15 Mei 2019 dan menyatakan cukup tidak ada lagi yang disampaikan sehingga mohon putusan ;

Halaman 16 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terdapat dalam berita acara persidangan maka secara *Mutatis Mutandis* turut dipertimbangkan dalam putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

A. DALAM EKSEPSI

GUGATAN PENGUGAT KABUR (OBSCUR LIBEL) DAN MENGANDUNG UNSUR KETIDAK JELASAN (ONDUIDELIJK)

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* nyata-nyata kabur (*obscuur libel*) dan mengandung unsur ketidak jelasan (*onduidelijk*), hal ini dapat dilihat dari beberapa dalil yang diajukan oleh Penggugat;

1. Bahwa Penggugat dalam dalil halaman 3 point 11 menyebutkan "bahwa pada tanggal 31 Agustus 2018 Penggugat bertemu kepada atasannya bapak Mansyur Widjaja dan beliau mengatakan bahwa Penggugat bersedia memberikan ganti rugi 2 kali gaji ...dst". dalam dalil ini jelas sangat membingungkan dan menyesatkan, walaupun hanya menyebutkan para pihak, terutama pada saat perkara akan memberikan akibat hukum, hak dan tanggung jawab yang berbeda kepada masing-masingnya. Sehingga dengan jelas hal ini menimbulkan keraguan dan ketidak jelasan;
2. Bahwa dilihat dari dalil posita dan petitum yang diajukan oleh Penggugat, ternyata tidak ada kesesuaian dan tidak berhubungan. Hal ini jelas menimbulkan keraguan dan membingungkan mengenai objek gugatan yang diajukan oleh Penggugat. Pada petitum halaman 5-6 point 3, Penggugat meminta agar Majelis Hakim memutuskan bahwa" Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal...dst... dalam dalil ini, pada intinya Penggugat menghendaki agar Majelis Hakim mengabulkan gugatannya berupa pembayaran pesangon oleh tergugat, sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan kata lain yang menjadi dasar objek gugatannya adalah pembayaran pesangon yang didasarkan pada keputusan Penggugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja.



Akan tetapi pada dalil-dalil gugatan Penggugat tidak mendalilkan dasar hukum pengajuan gugatannya;

Sedangkan dalam dalil posita halaman 3-4 point 17, Penggugat mendalilkan dengan jelas dan tegas "bahwa berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 169 (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut..dst..". dalam ketentuan pasal 169 Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dapat sama-sama kita pahami bahwa pasal ini memberikan hak bagi para pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana disebutkan dalam ketentuan pasal tersebut. Dengan kata lain bahwa objek dari pasal ini adalah berupa permohonan pemutusan hubungan kerja. Dan hal lain sangat jauh berbeda dengan apa yang dilakukan oleh Penggugat, yang mengajukan gugatan terhadap Penggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa dilihat dari waktu atau masa berlakunya pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ini adalah tindakan yang dilegalkan oleh Undang-undang yang dilakukan sebelum adanya pemutusan hubungan kerja dan hanya bersifat permohonan bukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dilakukan oleh tergugat;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil diatas jelas dan terbukti bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan yang kabur, terbukti bahwa betapa sesungguhnya Penggugat tidak konsisten dalam menyusun dalil-dalil gugatannya. Dimana didalam naskah gugatan a quo Penggugat telah menyatakan dalam dalil gugatannya suatu hal yang saling bertentangan dan membingungkan. Sehingga hal demikian mengaburkan objek gugatan yang sebenarnya;

Bahwa dalil-dalil yang Tergugat kemukakan diatas konform dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI. No. Register 1112K/Sip/1976 tanggal 23 Juni 1976, " Suatu tuntutan yang tidak bersesuaian dengan peristiwa-peristiwa hukum (rechtsfeiten) yang seharusnya menjadi



dasar gugatan, maka gugatan yang demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima”;

Dengan demikian jelas dan terbukti objek yang menjadi gugatan penggugat tidak mempunyai kejelasan alias kabur, malahan mengada-ada. Gugatan demikian jelas tidak berdasar, karenanya haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa dari uraian diatas maka menjadi terbukti dan tidak dapat dibantah lagi gugatan Penggugat telah nyata-nyata kabur, tidak tepat, tidak berdasarkan hukum sesuai dengan hukum acara perdata, dimana naskah gugatan a quo telah menyalahi syarat-syarat formil sebuah gugatan. Kondisi tersebut menihilkan kepastian hukum sebagai tujuan terdekat dalam penegakan hukum. Konklusinya gugatan dengan objek yang obscur libellum, demi kepastian hukum dan keadilan sudah seharusnya majelis hakim yang memeriksa dan memutuskan perkara a quo untuk menolak gugatan penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena sesuai dengan ketentuan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI. No 239 K/Sip/1968 yang kaidah hukumnya menyebutkan bahwa ”suatu gugatan yang tidak berdasarkan hukum harus dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard)”;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah gugatan aquo tersebut kabur atau tidak, maka yang digunakan adalah dengan melandaskan kepada ketentuan pasal 1866 KUHPerdata mengenai pembuktian seluruh alat bukti yang dihadirkan oleh penggugat yang nantinya akan dikorelasikan serta diperiksa antara posita serta petitum gugatan aquo yang dituangkan dalam konsideran atau pertimbangan pokok perkara gugatan sehingga dengan demikian terhadap eksepsi tersebut maka cukup berdasarkan hukum haruslah dinyatakan ditolak;

B. DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa pengugat telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagaimana dalam gugatannya dan terhadap gugatan tersebut tergugat telah menyangkal seluruh dalil gugatan sebagaimana dalam jawabannya ;



Menimbang, bahwa dari gugatan dan jawaban tersebut maka didapatkan pokok permasalahan sebagai berikut :

- Apakah Penggugat adalah karyawan PT. Bank Mega, Tbk ?
- Sejak Kapan Penggugat mulai bekerja di PT. Bank Mega, Tbk ?
- Apakah PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ?

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permasalahan dengan petitum gugatan Majelis Hakim terlebih dahulu akan menilai formil gugatan *a quo* yakni risalah dan anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu apakah telah memenuhi syarat untuk mengajukan gugatan *a quo* sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa Pasal 12 ayat (2) PERMENAKERTRANS Nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tatacara mediasi menyebutkan sebagai berikut :

Mediator yang berkedudukan di Dinas Propinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, berwenang untuk :

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) propinsi,**
- b. Melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari kementerian atau Dinas Kabupaten/Kota,**
- c. Melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan Dinas Kabupaten/Kota yang tidak memiliki mediator dan**
- d. Memberikan bantuan teknis, supervise, dan melakukan monitoring penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan mediator pada Dinas Kabupaten/Kota;**

Menimbang, bahwa **Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 129 K/Pdt.Sus-PHI/2014 Tanggal 16 April 2014** menyatakan “Bahwa mediasi yang dilakukan dalam perkara *a quo* bukan kewenangan mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, tetapi merupakan kewenangan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, dengan demikian anjurannya menjadi cacat hukum, sehingga syarat gugatan tidak memenuhi syarat formil, sebagaimana ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2), Pasal 8 dan Pasal 83



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”;

Menimbang, bahwa sekarang akan dihubungkan pengertian Norma tersebut diatas dengan gugatan penggugat sebagai berikut ;

Menimbang, bila dihubungkan dalam perkara *a quo* dimana Penggugat bekerja di perusahaan PT.Bank Mega, Tbk cabang Bengkulu dan telah mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial untuk terlebih dahulu dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bengkulu;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut diatas dipersidangan setelah Majelis Hakim mencemati dan meneliti didapat fakta penggugat dalam mengajukan pelimpahan berkas perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Penggugat telah melampirkan anjuran dan risalah mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu tanpa melampirkan permintaan mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bengkulu kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Bengkulu dengan alasan tidak memiliki mediator dan Penggugat juga tidak menghadirkan adanya perselisihan hubungan industrial seperti Penggugat dengan Tergugat yang terjadi di wilayah Kabupaten lain di Provinsi Bengkulu sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 12 ayat 2 huruf b PERMENAKERTRANS Nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata cara mediasi ;

Menimbang, dari pertimbangan tersebut diatas dengan menghubungkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) **huruf b** PERMENAKERTRANS Nomor 17 tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tatacara mediasi, Majelis Hakim berpendapat kompetensi atau kewenangan untuk melakukan mediasi khususnya oleh mediator propinsi terhadap sengketa perselisihan hubungan industrial telah diatur dengan syarat-syarat limitatif sebagaimana yang dimaksud diatas yang bila dihubungkan dengan risalah dan anjuran dalam gugatan *a quo* telah tidak dipenuhi syarat-syarat bagi mediator propinsi untuk mengeluarkan anjuran dan risalah yang dimaksud dalam perselisihan hubungan industrial antara penggugat dan tergugat;

Menimbang, bahwa dengan tidak dipenuhi syarat oleh mediator Propinsi untuk mengeluarkan anjuran dan risalah dalam gugatan *a quo*, maka anjuran

Halaman 21 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl

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

dan risalah yang diajukan oleh penggugat sebagai dasar untuk mengajukan gugatan perselisihan hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu tidak memenuhi syarat formil sebagaimana diatur BAB IV tentang Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa dengan demikian beralasan hukum Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (**Niet Onvankelijk Verklaard**);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima dan nilai gugatan diatas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya akan ditentukan dalam amar putusan ini dibawah ini;

Memperhatikan Pasal 4 ayat (1) dan ((2), Pasal 8, Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan :

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (**Niet Onvankelijk Verklaard**);
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp.251.000,- (dua ratus lima puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Hari **Rabu tanggal 22 Mei 2019** oleh **HASCARYO,S.H.,M.H** sebagai Ketua Majelis, **MAYANDRI SUZARMAN, S.H** dan **EDUIN OKTO, S.H** masing-masing sebagai Hakim-hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam **sidang yang terbuka untuk umum** pada hari **Senin tanggal 27 Mei 2019** oleh Ketua Majelis Hakim tersebut didampingi Hakim-

Halaman 22 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Anggota dengan dibantu oleh **SUKASIH, S.H** sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu, dengan dihadiri oleh Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim – Hakim Ad Hoc

Ketua Majelis:

1. **MAYANDRI SUZARMAN, S.H**

HASCARYO, S.H, M.H

2. **EDUIN OKTO, S.H**

PANITERA PENGGANTI,

SUKASIH, SH

Rincian biaya perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl :

Pendaftaran : Rp. 30.000,-

Biaya ATK : Rp. 50.000,-

Relaas : Rp. 135.000,-

PNBP : Rp. 20.000,-

Redaksi : Rp. 10.000,-

Materai : Rp. 6.000,-

Jumlah : **Rp. 251.000,-** (dua ratus lima puluh satu ribu rupiah);

Halaman 23 dari 23 halaman Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bgl