



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id **PUTUSAN**

Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Kdi

## DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

**HASMIATIN INTAN SARI**, perempuan lahir di Polua, umur 32 tahun, pekerja pada Perusahaan PT Kendari Ekspres (Koran Harian Rakyat Sultra), dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ANSELMUS A.R. MASIKU, S.H., SADDANG NUR, S.H., MANSYUR, S.H., dan SUKDAR, S.H.** Advokat/Pengacara/Konsultan hukum pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari yang beralamat di Jalan Wayong/Gn. Melulu No. 30 Kelurahan Tobuha Kecamatan Puuwatu Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 12 Februari 2018;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

lawan

**PT. KENDARI EKSPRES (Koran Harian Rakyat Sultra)**, beralamat di Jalan Syek Yusuf Nomor 20 Kendari Sulawesi Tenggara, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **KHALID USMAN, S.H., AZWAR ANAS MUHAMMAD, S.H.**, adalah Advokat dan Konsultan Hukum yang beralamat di Kantor Hukum Jalan Ahmad Yani Lrg. Sanggula No. 21 Kelurahan Anawai Kecamatan Wua-wua Kota Kendari Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 12 September 2018;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari;  
Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 16 Agustus 2018 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 03 September 2018 dalam Register Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PNKdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Sengketa Hubungan Industrial yaitu Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja dan Sengketa Hak;
2. Bahwa untuk itu Penggugat telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat. Selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan tergugat, Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Kendari mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 560/237/2018 Tanggal 02 Juli 2018. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti dimaksud pada Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Penggugat melampirkan Anjuran dan Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada Pasal 83 ayat 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  3. Bahwa Penggugat adalah karyawan/Pekerja tetap pada Perusahaan Perusahaan PT. Kendari Ekspres (Koran Harian Rakyat Sultra)/Tergugat yang mulai bekerja sejak bulan April 2004;
  4. Bahwa jabatan terakhir Penggugat sebagai Marketing Iklan dan Penggugat tidak mendapat Gaji sebagai Hak seperti dimaksud dalam Pasal 1 ayat 15 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  5. Bahwa Penggugat masuk ke PT Kendari Ekspres dengan cara mengajukan lamaran;
  6. Bahwa Penggugat sejak menjadi Pekerja pada Tergugat tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja baik PKWTT/PKWTT maka secara mutatis mutandis Penggugat adalah Pekerja Tetap atau PKWTT;
  7. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama kurang lebih 13 tahun 1 bulan, bekerja sejak Januari 2004 dan mendapat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 7 Februari 2018 secara sepihak;
  8. Bahwa Penggugat adalah pekerja yang loyal pada perusahaan. Jangka waktu yang begitu lama bekerja merupakan bukti loyalitas Penggugat pada Tergugat;
  9. Bahwa pekerja sejak bekerja memberikan pengabdian dan juga menaati aturan perusahaan walaupun tidak digaji, padahal Penggugat adalah Pekerja tetap atau Pekerja Waktu Tidak Tertentu;
  10. Bahwa Penggugat yang bekerja pada Tergugat sebagai Perusahaan Media Cetak atau Koran Harian Rakyat Sultra, pada tanggal 6 Februari 2018 diundang oleh Media online Detik Sultra untuk menghadiri Launching. Karena sesama kolega media, Penggugat menghadiri Launching tersebut;
  11. Bahwa pada tanggal 7 Februari 2018 H. Abdul Haliq, S.E., Direktur Utama PT Kendari Ekspres/Tergugat memanggil Penggugat untuk mengklarifikasi

Halaman 2 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- kehadiran Penggugat di Launching Media Online Detik Sultra. Penggugat menjelaskan bahwa kehadirannya diundang karena sesama Pekerja Media dan juga kolega;
12. Bahwa setelah Tergugat mengklarifikasi ternyata pada tanggal 15 Februari 2018 Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Tergugat melakukan PHK karena Penggugat menghadiri launching media online detik sultra. Tergugat tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk menjelaskan kembali perihal kehadirannya pada Launching Detik Sultra. Tergugat menyatakan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan tetapi tidak dapat memberikan bukti yang valid tentang bentuk pelanggaran Penggugat;
  13. Bahwa Tergugat telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan PHK yang dilakukan Tergugat tidak ditetapkan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seperti yang diatur dalam Pasal 151 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan PHK tidak sah jika belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial;
  14. Bahwa karena PHK yang dilakukan sepihak oleh Tergugat/Pengusaha maka Tergugat dibebankan untuk membayar Upah Pesangon sebanyak dua kali;
  15. Bahwa Tergugat juga diwajibkan untuk membayar Upah yang belum dibayarkan kepada Penggugat sejak bulan April 2004 sampai Januari 2018. Selanjutnya dalam hal perhitungan Upah yang tidak pernah dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka dapat dihitung sebagai berikut;
    - a. Perhitungan yang didasarkan dapat Surat Keputusan Walikota dan Surat Keputusan Gubernur yang dapat didokumentasikan Penggugat yaitu Surat Keputusan Walikota Tahun 2006 dan Surat Keputusan Gubernur dari Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2018;
    - b. Untuk perhitungan upah yang seharusnya dihitung berdasarkan Surat Keputusan Walikota tentang Penetapan Upah Minimum karena Penggugat tidak dapat mendokumentasikannya dan menemukan Surat Keputusan dimaksud, maka Penggugat menghitung berdasarkan upah terakhir Tahun 2006;
  16. Bahwa Kesalahan Tergugat tidak hanya yang diatur dalam pasal 169 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi Kesalahan Pengusaha dapat ditafsirkan melakukan PHK tanpa Prosedural seperti yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 dan juga diatur dalam Peraturan Perusahaan. Tindakan Tergugat melakukan PHK sepihak adalah tindakan sewenang-wenang. Seharusnya Tergugat melakukan upaya teguran terlebih

Halaman 3 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

#### 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  
putusan mahkamahagung.go.id dalam Pasal 161 Ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003 dan juga diatur dalam Peraturan Perusahaan;

17. Bahwa walaupun PHK sepihak yang dilakukan Tergugat tidak sah tetapi karena antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi memiliki hubungan harmonis dalam pekerjaan maka Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dapat diputuskan melalui PHK dengan putusan pengadilan;
18. Bahwa karena PHK batal demi hukum maka pada Pasal 151 ayat 2 dan juga sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Upah Proses pada frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat wajib membayar upah proses kepada Penggugat sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, dihitung sejak Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat pada 31 Oktober 2017;
19. Bahwa Tergugat juga telah membayar atau memberi upah kepada Penggugat dibawah Upah Minimum Kotadan telah melanggar Pasal 90 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu Tergugat wajib membayar kekurangan upah sejak tahun 2012 sampai dengan Januari 2018;
20. Bahwa Penggugat telah bekerja sejak April 2004 dan diberhentikan tanggal 07 Februari 2018 sehingga waktu kerja selama 13 tahun 1 bulan. Tindakan PHK sepihak Tergugat berakibat Tergugat diwajibkan membayar Upah Pesangon 2 kali, Upah Penghargaan Masa Kerja dan 15% Penggantian Hak dengan perhitungan sebagai berikut;
  - a. Uang pesangon  $2 \times 9 \text{ bulan} \times 2.361.810,-$  = Rp. 42.512.580,-
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja  $5 \text{ bulan} \times 2.361.810,-$  = Rp. 11.809.050,-
  - c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur  $12/25 \times \text{Rp. } 2.361.810,-$  = Rp. 1.133.668,-
  - d. Penggantian Perumahan, pengobatan dan perawatan 15%, dari uang pesangon Rp. 42.512.580,- +Uang Penghargaan Masa Kerja Rp. 11.809.050,- x 15% = Rp. 8.148.245,-Jumlah = Rp. 63.603.543,-
21. Bahwa Tergugat diwajibkan membayar upah yang belum dibayar sejak Mei 2004 sampai dengan Januari 2018 dengan perhitungan sebagai berikut :
  - a. Upah yang belum dibayar pada bulan Mei 2004 sampai dengan Desember 2004 sebesar Rp. 340.000,- x 8 bulan = Rp. 2.720.000,-;
  - b. Upah yang belum dibayarkan sejak Januari 2005 sampai dengan Desember 2005 Sebesar Rp. 400.000,- x 12 bulan = Rp. 4.800.000,-;
  - c. Upah yang belum dibayarkan sejak Januari 2006 sampai dengan Desember 2006 Sebesar Rp. 500.000,- x 12 bulan = Rp. 6.000.000,-

Halaman 4 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Peraturan Walikota Kendari Nomor 1884 Tahun 2006 tentang Upah Minimum Kota Kendari dan Minimum Sektor Rp. 670.000,-/bulan;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2007 sampai Desember 2007 sebanyak Rp. 670.000,-/bulan x 12 bulan = Rp. 8.040.000,-;
- e. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 28 Tahun 2007 Upah Minimum Kota Rp. 735.000,-/bulan;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2008 sampai Desember 2008 sebanyak Rp. 735.000,- x 12 bulan = Rp. 8.820.000,- ;
- f. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 35 tahun 2008 Upah Minimum Kota Rp. 810.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2009 sampai Desember 2009 sebanyak Rp. 810.000,- x 12 bulan kekurangan upah = Rp. 9.720.000,- ;
- g. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 70 tahun 2009 Upah Minimum Kota Rp. 900.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2010 sampai Desember 2010 sebanyak Rp. 900.000,- x 12 bulan = Rp. 10.800.000,-;
- h. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 31 Tahun 2010 Upah Minimum Kota Rp. 970.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2011 sampai dengan Desember 2011 sebanyak Rp. 970.000,- x 12 bulan = Rp. 11.640.000,-;
- i. Kekurangan upah, Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 47 Tahun 2011 Upah Minimum Kota Rp. 1.067.700,-;  
Penggugat menerima Januari 2012 sampai dengan Desember 2012 sebanyak Rp. 1.067.700,- x 12 bulan = Rp. 12.812.400,-;
- j. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 33 Tahun 2012 Upah Minimum Kota Rp. 1.200.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2013 sampai dengan Desember 2013 sebanyak Rp. 1.200.000,- x 12 bulan = Rp. 14.400.000,-
- k. Kekurangan upah, Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 86 Tahun 2013 Upah Minimum Kota Rp. 1.600.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2014 sampai Desember 2014 sebanyak Rp. Rp. 1.600.000,- x 12 bulan = Rp. 19.200.000,-;
- l. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 79 tahun 2014 Upah Minimum Kota Rp. 1.800.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2015 sampai Desember 2015 sebanyak Rp. 1.800.000,- x 12 bulan = Rp. 21.600.000,-

Halaman 5 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

#### 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

m. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 5 tahun 2015 Upah

Minimum Kota Rp. 2.007.000,-;

Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebanyak Rp. 2.007.000,- x 12 bulan = Rp. 24.084.000,-

n. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 43 tahun 2016 Upah Minimum Kota Rp. 2.172.578,-;

Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebanyak Rp. 2.172.578,- x 12 bulan = Rp. 26.070.936,-

o. Kekurangan upah, Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 84 tahun 2017 Upah Minimum Kota Rp. 2.361.810,-;

Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2018 Rp. 2.361.810,- x 1 bulan = Rp. 2.361.810,-;

Jumlah upah yang belum dibayar sebesar Rp. 183.069.146,-

22. Bahwa karena belum ada penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Upah Proses, dimana belum adanya penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 pada Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat harus membayar upah proses sejak melakukan PHK pada tanggal 14 Juni 2017 sampai putusan dalam perkara aquo berkekuatan hukum tetap. Upah yang wajib dibayarkan untuk upah proses didasarkan pada Upah Minimum Kotaberdasarkan Peraturan Gubernur yang berlaku setiap tahunnya;

23. Bahwa untuk menjamin kepastian maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim meletakkan sita jaminan pada barang milik Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak dan menyatakan sah sita jaminan dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang;

24. Bahwa gugatan PENGGUGAT ini didasarkan atas alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang kuat, maka kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan PENGGUGAT terlebih dahulu (serta merta) walaupun ada upaya hukum Kasasi atau perlawanan dari TERGUGAT;

Berdasarkan uraian gugatan PENGGUGAT di atas, maka dengan ini PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Halaman 6 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

#### 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 Mahkamah Agung RI, mengadili dan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

## **Primer:**

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan hukum yaitu Hubungan Kerja;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak tidak sah dan batal demi hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan lagi;
5. Menyatakan Penggugat bekerja sejak bulan April 2004 dan diberhentikan Tergugat tanggal 07 Februari 2018 sehingga waktu kerja selama 13 tahun 1 bulan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang timbul dari Pemutusan Hubungan Kerja sepihak;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar 2 kali Upah Pesangon 9 bulan, Upah Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Kekurangan Upah dengan perhitungan sebagai berikut;
  - a. Uang pesangon  $2 \times 9 \text{ bulan} \times 2.361.810,- = \text{Rp. } 42.512.580,-;$
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja  $5 \text{ bulan} \times 2.361.810,- = \text{Rp. } 11.809.050,-;$
  - c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu :  
Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;  
 $12/25 \times \text{Rp. } 2.361.810,- = \text{Rp. } 1.133.668,-$
  - d. Penggantian Perumahan, pengobatan dan perawatan  
 $15\%$ , dari uang pesangon  $\text{Rp. } 42.512.580,- +$   
Uang Penghargaan Masa Kerja  $\text{Rp. } 11.809.050,- \times 15\% = \underline{\text{Rp. } 8.148.245,-}$   
Jumlah  $\text{Rp. } 63.603.543,-;$
8. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayar sejak bulan Mei 2004 sampai dengan Januari 2018 dengan perincian sebagai berikut;
  - a. Upah yang belum dibayar pada bulan Mei 2004 sampai dengan Desember 2004 sebesar  $\text{Rp. } 340.000,- \times 8 \text{ bulan} = \text{Rp. } 2.720.000,-;$
  - b. Upah yang belum dibayarkan sejak Januari 2005 sampai dengan Desember 2005, Sebesar  $\text{Rp. } 400.000,- \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp. } 4.800.000,-;$
  - c. Upah yang belum dibayarkan sejak Januari 2006 sampai dengan Desember 2006, Sebesar  $\text{Rp. } 500.000,- \times 12 \text{ bulan} = \text{Rp. } 6.000.000,-;$
  - d. Peraturan Walikota Kendari Nomor 1884 Tahun 2006 tentang Upah Minimum Kota Kendari dan Minimum Sektoral  $\text{Rp. } 670.000,-/\text{bulan};$

Halaman 7 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

- Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2007 sampai Desember 2007 sebanyak Rp. 670.000,-/bulan X 12 bulan = Rp. 8.040.000,-;
- e. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 28 Tahun 2007 Upah Minimum Kota Rp. 735.000,-/bulan;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2008 sampai Desember 2008 sebanyak Rp. 735.000,- X 12 bulan = Rp. 8.820.000,-;
- f. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 35 Tahun 2008 Upah Minimum Kota Rp. 810.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2009 sampai Desember 2009 sebanyak Rp. 810.000,- X 12 bulan kekurangan upah = Rp. 9.720.000,-;
- g. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 70 Tahun 2009 Upah Minimum Kota Rp. 900.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2010 sampai Desember 2010 sebanyak Rp. 900.000,- X 12 bulan = Rp. 10.800.000,-;
- h. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 31 Tahun 2010 Upah Minimum Kota Rp. 970.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2011 sampai dengan Desember 2011 sebanyak Rp. 970.000,- X 12 bulan = Rp. 11.640.000,-;
- i. Kekurangan upah, Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 47 tahun 2011 Upah Minimum Kota Rp. 1.067.700,-;  
Penggugat menerima Januari 2012 sampai dengan Desember 2012 sebanyak Rp. 1.067.700,- X 12 bulan = Rp. 12.812.400,-;
- j. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 33 tahun 2012 Upah Minimum Kota Rp. 1.200.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2013 sampai dengan Desember 2013 sebanyak Rp. 1.200.000,- x 12 bulan = Rp. 14.400.000,-;
- k. Kekurangan upah, Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 86 Tahun 2013 Upah Minimum Kota Rp. 1.600.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2014 sampai Desember 2014 sebanyak Rp. Rp. 1.600.000,- x 12 bulan = Rp. 19.200.000,-;
- l. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 79 Tahun 2014 Upah Minimum Kota Rp. 1.800.000,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2015 sampai Desember 2015 sebanyak Rp. 1.800.000,- x 12 bulan = Rp. 21.600.000,-;
- m. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 5 tahun 2015 Upah Minimum Kota Rp. 2.007.000,-

Halaman 8 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016 sebanyak Rp. 2.007.000,- x 12 bulan = Rp. 24.084.000,-;
- n. Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 43 tahun 2016 Upah Minimum Kota Rp. 2.172.578,-  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 sebanyak Rp. 2.172.578,- x 12 bulan = Rp. 26.070.936,-;
- o. Kekurangan upah, Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 84 tahun 2017 Upah Minimum Kota Rp. 2.361.810,-;  
Penggugat tidak menerima upah bulan Januari 2018 Rp. 2.361.810,- x 1 bulan = Rp. 2.361.810,-;  
Jumlah upah yang belum dibayar sebesar Rp. 183.069.146,-;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses terhitung sejak 07 Februari 2018 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara aquo, dengan perhitungan didasarkan pada Peraturan Gubernur tentang Upah Minimum Kota yang berlaku setiap tahunnya;
10. Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang;
11. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintahkan kepada TERGUGAT untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari TERGUGAT;
12. Membebaskan biaya perkara pada Tergugat;

### Subsider:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah di tetapkan telah hadir Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan Jawaban tertulis pada tanggal 29 September 2018 pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

### DALAM EKSEPSI

#### MENGENAI GUGATAN PENGGUGAT OBSCUUR LIBELY (Gugatan Kabur)

1. Bahwa setelah tergugat mencermati isi gugatan Penggugat terdapat kekeliruan dengan jelas dan tegas antara Posita dan Petitum yang menyatakan dalam sanggahannya menyebutkan penggugat meminta agar "pemutusan hubungan kerja batal demi hukum" dengan berdasarkan pada ketentuan pasal 155 ayat 1 dan 170 UU No.13 Tahun 2003 yang konsekuensinya adalah bekerja kembali;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Dengan memperhatikan isi petitum Penggugat yang meminta untuk dibatalkan akan tetapi disaat bersamaan meminta uang pesangon, uang penghargaan serta uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 sehingga dalil-dalil penggugat saling bertentangan satu sama lain dan mengakibatkan kaburnya fokus gugatan penggugat. sehingga dengan mengkaji petitum penggugat yang meminta agar Pengadilan membatalkan Pemutusan Hubungan Kerja dan menganggap tidak sah dan olehnya konsekuensi hukumnya adalah penggugat harus bekerja kembali namun bersamaan dengan permintaan agar "hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus dan berakhir sejak diputuskan oleh pengadilan hubungan industrial" sehingga karena melihat gugatan penggugat tidak spesifik menerangkan persoalan masalah Pemutusan Hubungan Kerja oleh karena itu kiranya Gugatan penggugat ditolak untuk seluruhnya atau menyatakan gugatan menjadi tidak jelas dan kabur.

Dengan mengkaji gugatan penggugat maka bentuk gugatan tersebut saling bertentangan atau kontradiksi antara posita (fundamentum petendi) dan petitumnya yang mengandung cacat formil sehingga mengakibatkan gugatan pada perkara ini menjadi Obscur Libely;

2. Bahwa memperhatikan Gugatan Penggugat yang mencantumkan dua perselisihan dalam satu gugatan merupakan Gugatan yang saling bertolak belakang, disatu sisi penggugat ingin membuktikan persoalan Pemutusan Hubungan kerja dan di sisi lain Penggugat ingin membuktikan persoalan masalah Hak;

Dengan Mengkaji dalil-dalil posita dan Petitum penggugat pada perkara a quo sangat bertentangan dengan Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 Tentang kewenangan memeriksa dan memutus perkara Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu :

- Tingkat pertama mengenai Perselisihan Hak;
- Tingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan Kepentingan;

Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 menegaskan "Dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan";

Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

- Perselisihan Hak;
- Perselisihan Kepentingan;
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id  
Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan;

Bahwa pada pokoknya melihat dalil-dalil gugatan Penggugat mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak merupakan jenis-jenis perselisihan yang berdiri sendiri yang seyogyanya Penggugat tidak mengakumulasikan dua perselisihan tersebut *sehingga gugatan Penggugat untuk seluruhnya mengandung cacat formil atau Dalil-dalil gugatan Penggugat menjadi Fatal dan (Obscure libely)*;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam Gugatannya, kecuali apa yang diakui secara jelas oleh Tergugat;
2. Bahwa Dalil Penggugat pada poin 2-3 merupakan Pernyataan yang Keliru dan olehnya terhadap dalil ini sekiranya patutlah Penggugat membuktikannya dikarenakan sudah sangat jelas Penggugat merupakan Mitra Kerja Kendari Ekspres dan bukan karyawan tetap sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT.Kendari Ekspres Pasal 1 Poin 5 yang digaji sesuai dengan kesepakatan 15% untuk masing-masing periklanan sehingga Penggugat pada saat itu lebih cenderung memilih menjadi Mitra Kerja yang tidak mesti Masuk Kerja tepat sesuai absensi rekapan pegawai seperti karyawan tetap lainnya;
3. Bahwa pernyataan Tergugat pada poin 8 - 9 merupakan Pernyataan yang sesat terhadap pernyataan ini tergugat menganggap Penggugat tidak cermat dalam memahami klausula-klausula dalam Peraturan Perusahaan atas tanggapan yang diajukan dengan dasar Peraturan Perusahaan untuk seluruh karyawannya bukan hanya Penggugat saja, sehingga sudah seringkali Tergugat mengingatkan kepada Penggugat akan tetapi seakan-akan Penggugat mengabaikannya dan olehnya juga tergugat Membuat KKWT untuk menjamin hak dan kewajiban antara Pihak Perusahaan dan Karyawan/Mitra Kerja dengan tujuan untuk membangun dan menata perusahaan dengan baik oleh karena sebelumnya tidak pernah ada sehingga banyak karyawan-karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya atas dasar sewenang-wenangnya sehingga dengan adanya KKWT yang dibuat perusahaan dapat menuntut hak dan kewajiban karyawan dengan Perusahaan oleh karenanya Surat Kesepakatan Kerja wajib dibuat oleh setiap perusahaan yang bertujuan untuk memajukan kembali perusahaan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja disamping itu dengan adanya persaingan keras surat kabar/media di Sulawesi Tenggara Perusahaan Kendari Ekspres melalui PT. Fajar Group diharuskan untuk mengejar target akan tetapi

Halaman 11 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kami menganggap Penggugat tidak loyal dan terkesan menyepelkan hal-hal yang dianggap sederhana namun berakibat fatal terhadap perusahaan, yang dimana Penggugat sudah memahami klausula-klausula dalam KKWT dan Peraturan Perusahaan tersebut dan olehnya tindakan Penggugat yang bekerja ditempat lain tentunya sangat merugikan perusahaan;

4. Bahwa Pernyataan Penggugat pada Poin 10-11 merupakan Pernyataan yang Sesat dikarenakan sudah jelas Penggugat melakukan Pelanggaran indiscipliner yang dapat memberikan informasi atau Rahasia perusahaan sehingga menimbulkan pengaruh yang besar terhadap media lain atau persaingan media dan olehnya pernyataan-pernyataan Penggugat tersebut haruslah ditolak untuk seluruhnya maka dengan melihat tidak konsistensi daripada Penggugat hal tersebut dapat menunjukkan bahwa Penggugatlah yang tidak beritikad baik serta tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak bijaksana dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tidak melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik sehingga dasar hukum yang digunakan Penggugat dalam gugatannya pada poin 13 sampai seterusnya dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan haruslah ditolak untuk seluruhnya;
5. Bahwa Dalil Penggugat pada poin 12,13 dan 14 sangatlah tidak berdasar dan Tidak beralasan, pada prinsipnya Tergugat tidak pernah memberikan teguran secara lisan maupun tertulis tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak dikarenakan Penggugat bukanlah karyawan tetap atau karyawan kontrak melainkan mitra kerja PT. Kendari Ekspres sehingga dalil-dalil keseluruhan Penggugat haruslah ditolak atau sekurang-kurangnya Gugatan Tidak Dapat Diterima (Niet On Vankeljkverklard) Serta nantinya Tergugat akan membuktikannya pada saat sidang pembuktian dipersidangan ini;
6. Bahwa dalil penggugat pada poin 16 dan seterusnya lagi-lagi Penggugat tidak menggunakan logika hukum yang cermat sehingga pernyataan-pernyataan bantahan oleh penggugat Patut untuk dikesampingkan dan dipersoalkan dikarenakan alasan-alasan yang dibuat oleh Penggugat tidak logis dan mengandung unsur rekayasa dari Penggugat, sehingga dengan melihat dari fakta-fakta dalil penyangkalan Penggugat yang dimana selalu merasa terpojokkan masalah hak tanpa melihat kewajiban-kewajiban dari perusahaan yang seluruhnya telah diberikan kepada Penggugat sehingga sudah sepantasnya Tergugat akan membuktikannya pada agenda pembuktian surat dan saksi-saksi;
7. Bahwa Dalil Penggugat pada Poin 15 merupakan dalil yang tidak masuk akal dan Tidak Konsistensi Penggugat, dikarenakan Penggugat sewaktu masuk

Halaman 12 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

### 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  
pekerja di Perusahaan PT. Kendari Ekspres pada bulan April 2004 sebelum masuknya kepemimpinan Tergugat meminta kepada PT.Kendari Ekspres untuk dijadikan mitra kerja yang penghasilannya dihitung berdasarkan fee dan kesepakatan sehingga dalil Penggugat yang mengkategorikan Tergugat tidak membayar upah dari tahun 2004 sampai tahun 2018 hanyalah rekaan semata Penggugat dan sampai hari ini Tergugat sangatlah memperhatikan hak-hak pekerja dan mitra kerja terutama terhadap diri Penggugat;

Bahwa Prinsipnya Penggugat sudah pernah membuat kesepakatan sekitar bulan April 2004 sewaktu kepemimpinan sebelum Tergugat dengan menyampaikan secara lisan tentang persoalan upah yang diterima oleh mitra kerja yaitu 15% setiap satu kali periklanan dan pada saat itu juga Penggugat langsung menyetujuinya;

8. Bahwa tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran gaji/upah haruslah ditolak untuk seluruhnya atau dinyatakan Gugatan Tidak Dapat Diterima (NO);
9. Bahwa terhadap pernyataan Penggugat pada poin 19, Penggugat meminta agar meletakkan sita jaminan barang milik Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak sangatlah keliru dikarenakan tidak menjelaskan secara detail barang milik Tergugat sehingga peletakkan sita jaminan tersebut adalah Tidak berdasar oleh karenanya sudah seharusnya berdasarkan hukum Permohonan Sita Jaminan (Conservatoir beslag) Para Penggugat dinyatakan ditolak;
10. Bahwa permintaan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaar bij voorrad) adalah tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan permintaan itu bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad) Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (uitvoerbaar bij voorraad);

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kendari yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan memutuskan perkara sebagai berikut :

### **DALAM EKSEPSI :**

- a. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan Gugatan Penggugat adalah cacat hukum karenanya Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard);

Halaman 13 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

## **DALAM POKOK PERKARA :**

### **PRIMAIR;**

- a. Menerima dan mengabulkan seluruhnya jawaban Tergugat;
- b. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- c. Menyatakan Penggugat dan Tergugat merupakan Mitra Kerja;
- d. Menyatakan Sita Jaminan yang dimohonkan tidak berharga;
- e. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

### **SUBSIDAIR;**

Atau Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 3 Oktober 2018, sebagaimanaterlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugattelah mengajukan Duplik tanggal 10 Oktober 2018, sebagaimana terlampir dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda P-1 sampai dengan P-28, yang telah dibubuhi materai secukupnya berupa:

1. Foto copy Kartu Tanda Pekerja,yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti P-1;
2. Foto copy Kartu nama Penggugat, yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti P-2;
3. Foto copy Surat Keputusan No 228/Dir-Rs/II/2017 tanggal 28 Februari 2017 tentang susunan Panitia jalan sehat, yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serat bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-3;
4. Foto copy Surat Keputusan No 228/Dir-Rs/II/2017 tanggal 28 Februari 2017 tentang susunan Panitia Pelaksana Ramadan Rumah Impian (RRI), yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serat bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-4;
5. Foto copy Lampiran Saldo BPJS Tenaga Kerja Periode 2018 Penggugat , yang telah dicocokkan tanpa asli serta bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-5;
6. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2009, yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-6;

Halaman 14 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- putusan.mahkamahagung.go.id
7. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2010, yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-7;
  8. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2011, yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-8;
  9. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2012 yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-9;
  10. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2013, yang telah dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup diberi tanda Bukti P-10;
  11. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2014, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti P-11;
  12. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2015, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti P-12;
  13. Foto copy slip setoran pembayaran iklan tahun 2016, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti P-13;
  14. Foto copy Data Nomor Jamsostek serta BPJS Karyawan PT Kendari Ekspres, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti P-14;
  15. Foto copy Peraturan Perusahaan PT. Kendari Ekspres Priode 2015 – 2016, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-15;
  16. Foto copy Peraturan Perusahaan PT. Kendari Ekspres priode 2016 – 2017 yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-16;
  17. Foto copy Peraturan Walikota Kendari Nomor 1884 tahun 2006 tentang Upah minimum kota kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-17;
  18. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 28 Tahun 2007 Tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan Foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti P-18;
  19. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 35 Tahun 2008 Tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-19;
  20. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 70 Tahun 2009 Tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-20;

Halaman 15 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

### 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

21. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 31 Tahun 2010 Tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-21;
22. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 47 Tahun 2011 Tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-22;
23. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-23;
24. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 86 Tahun 2013 tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-24;
25. Foto copy Peraturan Gebenur Sulawesi Tenggara Nomor 79 Tahun 2014 tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-25;
26. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 5 Tahun 2016 tentang Upah minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-26;
27. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 43 Tahun 2016 Tentang Upah Miimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-27;
28. Foto copy Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 84 Tahun 2017 Tentang Upah Minimum Kota Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari foto copy serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-28;
29. Foto copy Rekening Koran dari tanggal 1 januari 2015 sampai dengan 30 september 2016, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-29;
30. Foto copy Surat keterangan dari Direktur Detik Sultra tanggal 22 Oktober 2018, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-30;
31. Foto copy Daftar honor dan Transport karyawan tetap dan freelance Detik Sultra per Desember 2017 yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-31;
32. Foto copy Daftar honor dan Transport karyawan tetap dan freelance Detik Sultra tanggal per Januari 2018 yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberikan tanda Bukti P-32;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti berupa surat, Penggugat telah pula mengajukan alat bukti berupa saksi sebanyak 3 (tiga) orang Saksi

Halaman 16 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung RI No. 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi. M. Taslim, 2). Syamsul dan 3). Andi Nur Aisyah S.Si., masing-masing telah memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda T-1 dan T-20, yang telah dibubuhi materai secukupnya yaitu:

1. Foto copy Surat pembayaran order iklan, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti T-1;
2. Foto copy Surat edaran No. 02/KE/Dirut/XI/2012 tentang fee iklan, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti T-2;
3. Foto copy foto penggugat dan nama jabatan bersama karyawan di situs Redaksi detik Sultra, yang telah diperiksa dan dicocokkan dari print out serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti T-3;
4. Foto copy buku ukuran baju penjahit seragam penggugat, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy sesuai dengan aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti T-4;
5. Foto copy Surat nama dan jabatan terbaru penggugat pada media Detik Sultra, yang telah diperiksa dan dicocokkan foto copy dari print out serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti T.5;
6. Foto copy Kartu tanda pengenal Detik Sultra atas nama Penggugat, yang telah diperiksa dan dicocokkan tanpa aslinya serta bermaterai cukup, diberi tanda Bukti T.6;

Menimbang, bahwa Tergugat selain mengajukan bukti surat telah pula mengajukan 2 (dua) orang Saksi masing-masing bernama 1). ERWIN dan 2). SAMSIDA, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 9 November 2018;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya putusan ini, segala sesuatu yang termuat dalam Berita Acara Persidangan perkara 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 akan diajukan lagi dan mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI:

Menimbang, bahwa selain mengajukan jawaban terhadap pokok perkara, Tergugat telah mengajukan eksepsi pada pokoknya sebagai berikut:

- A. GUGATAN PENGGUGAT OBSCUUR LIBELY (Gugatan Kabur);

Halaman 17 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa setelah terdugat mencermati isi gugatan Penggugat terdapat kekeliruan dengan jelas dan tegas antara Posita dan Petitum yang menyatakan dalam sanggahannya menyebutkan Penggugat meminta agar "pemutusan hubungan kerja batal demi hukum" dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 155 ayat 1 dan Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 yang konsekuensinya adalah bekerja kembali;

Dengan memperhatikan isi petitum Penggugat yang meminta untuk dibatalkan akan tetapi disaat bersamaan meminta uang pesangon, uang penghargaan serta uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 sehingga dalil-dalil penggugat saling bertentangan satu sama lain dan mengakibatkan kaburnya fokus gugatan Penggugat, sehingga dengan mengkaji petitum Penggugat yang meminta agar Pengadilan membatalkan Pemutusan Hubungan Kerja dan menganggap tidak sah dan olehnya konsekuensi hukumnya adalah Penggugat harus bekerja kembali namun bersamaan dengan permintaan agar "hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir sejak diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial" sehingga karena melihat gugatan Penggugat tidak spesifik menerangkan persoalan masalah Pemutusan Hubungan Kerja oleh karena itu kiranya Gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau menyatakan gugatan menjadi tidak jelas dan kabur;

2. Bahwa memperhatikan Gugatan Penggugat yang mencantumkan dua perselisihan dalam satu gugatan merupakan Gugatan yang saling bertolak belakang, disatu sisi Penggugat ingin membuktikan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja dan disisi lain Penggugat ingin membuktikan persoalan masalah Hak;

Dengan Mengkaji dalil-dalil Posita dan Petitum Penggugat dalam perkara a quo sangat bertentangan dengan Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 Tentang kewenangan memeriksa dan memutus perkara Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu :

- Tingkat pertama mengenai Perselisihan Hak;
- Tingkat pertama dan terakhir mengenai Perselisihan Kepentingan;

Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 menegaskan "Dalam hal Perselisihan Hak dan atau Perselisihan Kepentingan diikuti dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara Perselisihan Hak dan atau Perselisihan Kepentingan";

Pasal 2 UU No.2 Tahun 2004 menjelaskan jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

Halaman 18 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Perselisihan Kepentingan;
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan;

Bahwa pada pokoknya melihat dalil-dalil gugatan Penggugat mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak merupakan jenis-jenis perselisihan yang berdiri sendiri yang seyogyanya Penggugat tidak mengakumulasikan dua perselisihan tersebut *sehingga gugatan penggugat untuk seluruhnya mengandung cacat formil atau Dalil-dalil gugatan Penggugat menjadi Fatal dan (Obscuur libely)*;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat tersebut Penggugat membantahnya yang pada intinya sebagai berikut:

- Bahwa terhadap dalil Tergugat tentang petitum Penggugat yang meminta PHK batal demi hukum sehingga Penggugat harus bekerja kembali adalah dalil yang kurang di fahami oleh Tergugat, karena mekanisme PHK dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diuraikan bahwa untuk melakukan PHK terhadap pekerja maka pengusaha terlebih dahulu harus melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, namun ternyata Tergugat serta merta dan sewenang-wenang melakukan PHK tanpa proses penyelesaian lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat juga secara terang dan jelas dalam petitum nomor 3 meminta "*Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan lagi*";
- Bahwa dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat menggabungkan sengketa hak dan sengketa PHK merupakan dalil yang bertolak belakang ternyata Tergugat gagal fokus dalam memahami gugatan Penggugat, berdasarkan Pasal 86 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal ini mengatur tentang perselisihan hak dan perselisihan kepentingan dapat di gabungkan dengan perselisihan PHK, jadi secara hukum dali Penggugat menggabungkan antara sengketa PHK dan sengketa Hak tidak bertolak belakang;

Menimbang, bahwa atas eksepsi dari Tergugat sebagaimana terurai diatas, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja*". Selanjutnya pada ayat (2)

Halaman 19 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

#### 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

Menyebutkan *Dalam hal ini upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, 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*". Sedangkan pada ayat (3) menyebutkan *"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"*;

Menimbang, bahwaketentuan dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan *"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum"*;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati satu persatu Posita gugatan Penggugat berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud oleh Penggugat tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sah dalam gugatan Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang belum memperoleh penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ditentukan dalam Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut belum sah sehingga diperlukan adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial;

Menimbang bahwa, selanjutnya dalam posita yang lain Penggugat mohon agar diberikan pesangon atas Pemutusan Hubungan Kerja dan hal tersebut menjadi materi eksepsi Tergugat dikarenakan Tergugat memandang adanya hal yang bertolak belakang antara Posita yang satu dengan Posita yang lain serta Petitum satu dengan Petitum lain, maka Majelis Hakim juga akan mempertimbangkannya demikian;

Menimbang, bahwaTergugat dalam eksepsinya menyampaikan terdapat kekeliruan dengan jelas dan tegas dalam gugatan Penggugat karena antara Posita dan Petitum yang menyatakan dalam sanggahannya menyebutkan Penggugat meminta agar *"pemutusan hubungan kerja batal demi hukum"*, dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 yang konsekuensinya adalah bekerja kembali;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan mendasarkan pada seluruh rangkaian pertimbangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang diminta atau yang dimaksudkan Penggugat agar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tidak sah dan batal demi hukum karena Penggugat mendasarkan pada ketentuan Pasal 151 ayat (3) Juncto Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sedangkan berkaitan dengan Petitum Penggugat yang meminta agar Tergugat dihukum membayar pesangon hal tersebut didasarkan pada petitum Penggugat pada angka 4 yang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan;

Menimbang, bahwa terhadap dalil petitum sepanjang anak kalimat "hubungan kerja tidak harmonis lagi sehingga tidak dapat dilanjutkan" maka dalil tersebut masih memerlukan pembuktian sehingga hal tersebut telah masuk dalam pemeriksaan pokok perkara dengan demikian gugatan yang demikian tidak dapat dianggap sebagai gugatan yang kabur sehingga eksepsi Tergugat harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat berkaitan dengan penggabungan 2 (dua) jenis perselisihan yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Hak;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan "*Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:*

- a. *Perselisihan Hak;*
- b. *Perselisihan Kepentingan;*
- c. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;*
- d. *Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan;*

Menimbang, bahwa dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan "*Dalam hal perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan*";

Menimbang, bahwa meskipun dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan tentang empat (4) jenis perselisihan yang berdiri sendiri sendiri akan tetapi dalam Pasal 86 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial juga memberikan ruang kepada para pihak yang berselisih untuk menggabungkan jenis perselisihan dalam satu gugatan maka Majelis Hakim berpendapat bahwa penggabungan gugatan yang dilakukan oleh Penggugat



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung RI Penggugat menjadi kabur sehingga terhadap eksepsi Tergugat tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut, maka telah cukup alasan dan pertimbangan hukum (*voldoende gemotieverd*) bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### **DALAM POKOK PERKARA:**

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

Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil Jawaban Tergugat, maka yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan/Pekerja tetap pada Perusahaan PT. Kendari Ekspres (Koran Harian Rakyat Sultra)/Tergugat yang mulai bekerja sejak bulan April 2004;
2. Bahwa jabatan terakhir Penggugat sebagai Marketing Iklan dan Penggugat tidak mendapat Gaji sebagai Hak;
3. Bahwa Penggugat sejak menjadi Pekerja pada Tergugat tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja baik PKWTT/PKWTT;
4. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama kurang lebih 13 tahun 1 bulan, bekerja sejak April 2004 dan mendapat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 7 Februari 2018 secara sepihak;
5. Bahwa Penggugat pada tanggal 6 Februari 2018 diundang oleh Media Online Detik Sultra untuk menghadiri Launching, karena sesama kolega media, Penggugat menghadiri Launching tersebut;
6. Bahwa pada tanggal 7 Februari 2018, Penggugat menjelaskan bahwa kehadirannya diundang karena sesama Pekerja Media dan juga kolega;
7. Bahwa pada tanggal 15 Februari 2018 Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Tergugat melakukan PHK karena Penggugat menghadiri launching Media Online Detik Sultra. Tergugat menyatakan Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan;
8. Bahwa walaupun PHK sepihak yang dilakukan Tergugat tidak sah tetapi karena antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi memiliki hubungan harmonis

Halaman 22 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung mengenai hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dapat diputuskan melalui PHK dengan Putusan Pengadilan;

9. Bahwa Tergugat juga telah membayar atau memberi upah kepada Penggugat dibawah Upah Minimum Kota;
10. Bahwa karena belum ada penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Upah Proses;

Menimbang, bahwa atas dasar tersebut diatas maka Penggugat menuntut yang pada pokoknya :

1. Menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan hukum yaitu Hubungan Kerja;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan lagi;
4. Menyatakan Penggugat bekerja sejak bulan April 2004 dan diberhentikan Tergugat tanggal 07 Februari 2018 sehingga waktu kerja selama 13 tahun 1 bulan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang timbul dari Pemutusan Hubungan Kerja sepihak;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar 2 kali Upah Pesangon 9 bulan, Upah Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Kekurangan Upah;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayar;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses terhitung sejak 07 Februari 2018 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara a quo, dengan perhitungan didasarkan pada Peraturan Gubernur tentang Upah Minimum Kota yang berlaku setiap tahunnya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya tersebut, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa surat diberi tanda P-1 sampai dengan P-32 dan 3 (tiga) orang saksi;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil dan tuntutan dari Penggugat tersebut, Tergugat membantahnya dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Menyatakan Hubungan Penggugat dan Tergugat merupakan hubungan Mitra Kerja;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung sebagai status sebagai Mitra Kerja PT. Kendari Ekspres jadi

tidak menandatangani Perjanjian Kerja PKWT maupun PKWTT;

3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat, dikarenakan Penggugat melakukan Pelanggaran indisipliner yang dapat memberikan informasi atau rahasia perusahaan sehingga menimbulkan pengaruh yang besar terhadap media lain atau persaingan media;
4. Menyatakan bahwa Tergugat tidak pernah memberikan teguran secara lisan maupun tertulis tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dikarenakan Penggugat bukan Karyawan kontrak dan tetap, melainkan Mitra Kerja PT. Kendari Ekspres;
5. Bahwa Penggugat masuk kerja di PT. Kendari Ekspres pada bulan April 2004 sebagai Mitra Kerja dan menerima penghasilan dihitung berdasarkan fee yaitu sebesar 15% sesuai dengan kesepakatan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahnya Tergugat mengajukan alat bukti berupa surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-6 dan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab menjawab diatas, Majelis Hakim mendapatkan fakta bahwa beberapa dalil-dalil Penggugat telah tidak dibantah secara tegas maupun diakui secara tegas dan hal tersebut harus diterima sebagai sebuah fakta hukum yaitu :

1. Bahwa benar Penggugat adalah pekerja di PT Kendari Ekspres;
2. Bahwa benar Penggugat mulai bekerja sejak April 2004;

Menimbang, bahwa selain fakta fakta hukum diatas, ternyata dalam persidangan acara pembuktian terdapat pula dalil Penggugat yang secara tegas telah dibantah oleh tergugat diantaranya tentang status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat serta tentang bukti loyalitas dan pengabdian Penggugat kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan belum adanya unifikasi Hukum Acara dalam pemeriksaan pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka disamping diberlakukan Hukum Acara yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, diberlakukan pula ketentuan-ketentuan Hukum Acara yang terdapat pada Hukum Acara Perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum (RBg) dan ketentuan lainnya sebagaimana ditentukan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg Juncto Pasal 1865 KUHPerdata yang pada intinya mengatur bahwa barang siapa mendalihkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

menyangkut hak orang lain, maka harus membuktikan hak atau fakta tersebut, sehingga dengan demikian Penggugat harus dapat membuktikan kebenaran dari dalil-dalil gugatannya sementara Tergugat harus dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagaimana diuraikan diatas tersebutlah nantinya Majelis hakim akan mempergunakan sebagai alat ukur atas fakta-fakta yang diperoleh baik berdasarkan pembuktian oleh Penggugat maupun oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan satu persatu petitem gugatan Penggugat terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya berkaitan dengan identitas Penggugat yang tidak sama serta tentang status Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena hal tersebut akan menjadi tolak ukur Majelis Hakim dalam mempertimbangkan perkara a quo;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat mencantumkan nama HASMIATIN INTAN SARI selaku Penggugat, akan tetapi dipersidangan Penggugat mengajukan beberapa bukti yang tidak bersesuaian dengan nama Penggugat diantaranya bukti P-1 berupa kartu tanda pekerja, bukti P-2 berupa kartu nama pekerja, bukti P-3 berupa Surat Keterangan dari Direktur Rakyat Sultra dan bukti P-30 berupa Kartu Pekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1, P-2, P-3 dan P-30 yang diajukan Penggugat, menunjukkan bahwa dalam bukti tersebut atas nama SISI INTAN SARI bukan atas nama HASMIATIN INTAN SARI;

Menimbang, bahwa oleh karena adanya perbedaan nama antara nama Penggugat dengan nama yang tertera dalam bukti P-1, P-2, P-3 dan P-30 yang diajukan oleh Penggugat, maka terlebih dahulu Majelis akan mempertimbangkan perihal adanya perbedaan nama tersebut sehingga nantinya Majelis Hakim akan menjadi jelas dan terang dalam mengambil sebuah keputusan dalam perkara ini tentang identitas Penggugat;

Menimbang, bahwa saksi Penggugat bernama L.M. Taslim dan Samsul dalam persidangan memberikan keterangan bahwa antara SISI INTAN SARI dan HASMIATIN INTAN SARI adalah satu orang, hal tersebut pula diperkuat keterangan saksi Tergugat bernama SAMSIDA yang menerangkan bahwa antara SISI INTAN SARI dan HASMIATIN INTAN SARI adalah satu orang yang sama;

Menimbang, bahwa mendasarkan pada pertimbangan serta keterangan baik saksi Penggugat maupun saksi Tergugat berkaitan identitas Penggugat antara SISI

Halaman 25 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

PINTAN SARI dan HASMIATIN INTAN SARI, maka Majelis Hakim berkeyakinan bahwa nama SISI INTAN SARI dan HASMIATIN INTAN SARI adalah satu orang yaitu Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena berkaitan dengan status hubungan kerja ini telah menjadi permasalahan yang harus di pertimbangkan terlebih dahulu dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam posita angka 6 mendalilkan yang pada intinya bahwa Penggugat adalah sebagai pekerja tetap diperusahaan Tergugat, atas dali tersebut Tergugat membantahnya pada posita angka 2 yang menyatakan bahwa Penggugat adalah mitra kerja PT. Kendari Ekspres dan bukan karyawan tetap sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT. Kendari Ekspres Pasal 1 point 5;

Menimbang, bahwa menurut Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah "*Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*"; sedangkan menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah "*Hubungan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*";

Menimbang, bahwa dalam Pasal 1 angka 4 Peraturan Perusahaan PT. Kendari Ekspres menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pekerja adalah "*Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan menerima gaji berdasarkan hubungan kerja serta terdaftar pada perusahaan, baik yang memiliki Nomor Induk Pekerja (NIP) maupun tenaga waktu tertentu*";

Menimbang, bahwa Penggugat diterima bekerja di PT. Kendari Ekspres oleh saksi SAMSIDA yang saat itu bertugas sebagai Manager Iklan dan saksi SAMSIDA menyampaikan kepada Penggugat bahwa status anda bukan karyawan tapi sebagai mitra kerja;

Menimbang, bahwa lebih lanjut saksi SAMSIDA menerangkan bahwa Penggugat sebagai marketing dalam melaksanakan tugasnya ada perintah untuk mencari iklan dengan dibagi tugas agar marketing yang satu dengan marketing yang lain tidak dalam satu tempat saat mencari iklan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung, saksi L.M. TASILIM dan juga saksi SAMSIDA menerangkan bahwa upah pekerja bagai marketing diberikan secara prosentasi berdasarkan hasil iklan yang didapat oleh para marketing sebesar 15 sampai 20%;

Menimbang, bahwa saksi SAMSIDA dipersidangan pula menerangkan bahwa dalam Peraturan Perusahaan PT. Kendari Ekspres, mengatur tentang status hubungan kemitraan antara pekerja dengan pengusaha dan ketika ditunjukkan oleh Majelis Hakim tentang bukti P-16 berupa Peraturan Perusahaan, saksi SAMSIDA menerangkan pada Pasal 1 angka 5 peraturan perusahaan tersebut yang mendasari saksi menerima Penggugat sebagai Mitra kerja;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 1 angka 5 Peraturan Perusahaan PT. Kendari Ekspres menyebutkan *"Mitra kerja adalah orang atau badan yang bekerjasama dengan perusahaan yang saling menguntungkan berdasarkan kontrak kerja atau kesepakatan lainnya;*

Menimbang, bahwa mitra kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Peraturan Perusahaan tersebut, bukanlah pegawai atau pekerja yang bekerja di perusahaan PT. Kendari Ekspres akan tetapi orang atau badan yang dalam hal ini adalah pihak luar yang tidak ada hubungan kerja dengan PT. Kendari Ekspres (Tergugat);

Menimbang, bahwa berkaitan dengan fee/upah yang diterima oleh Penggugat yang ditentukan oleh seberapa banyak Penggugat mendapatkan iklan, dimana apabila Penggugat mendapat iklan banyak maka fee/upah yang diterima juga banyak;

Menimbang, bahwa mendasarkan pada ketentuan Pasal 157 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *"Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Propinsi atau Kabupaten/Kota";*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 157 ayat (3) tersebut, maka pembayaran upah dari hasil kerja yang dilakukan oleh Penggugat dihitung berdasarkan satuan hasil dari iklan yang didapatkan oleh Penggugat sehingga dengan demikian terhadap anggapan Tergugat bahwa Penggugat adalah Mitra Kerja karena diupah berdasarkan hasil kerja sebagaimana bukti kas keluar yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah anggapan yang tidak berdasar;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan serta keterangan saksi-saksi tersebut diatas serta mendasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 14



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan pengadilan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa karena Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai marketing atas perintah dari Tergugat dan dari hasil pekerjaannya tersebut Penggugat diupah dengan perhitungan prosentasi atas hasil kerjanya maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa telah terjadi hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan demikian oleh karena unsur-unsur dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terpenuhi maka antara Penggugat dan Tergugat telah terikat dalam hubungan kerja bukan hubungan kemitraan sehingga terhadap dalil Tergugat tentang status Penggugat sebagai Mitra Kerja dengan Tergugat harus ditolak;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan petitum kesatu Penggugat tentang mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu petitum lainnya sehingga akan terbukti apakah gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya atau sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) Penggugat yang menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan hukum yaitu hubungan kerja;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 (dua) ini Majelis Hakim telah mempertimbangkannya diatas bahwa karena antara Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya atas perintah dari Tergugat yaitu bertugas mencari iklan dan setelah mendapatkan iklan maka dari hasil kerjanya tersebut Penggugat mendapatkan prosentasi fee yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka hal tersebut sama dengan upah yang diperoleh Penggugat berdasarkan satuan hasil kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 157 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga telah terdapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, dengan demikian terhadap petitum Penggugat pada angka 2 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 3 gugatan Penggugat yang meminta agar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, tidak sah dan batal demi hukum, dimana Penggugat dalam posita Gugatannya pada angka 10, 11 dan angka 12 menerangkan yang pada intinya bahwa pada tanggal 6 Februari 2018, Penggugat diundang oleh Media Online Detik Sultra untuk menghadiri Launching Media Detik Sultra karena sesama kolega, maka Penggugat menghadiri acara launching tersebut;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung pada tanggal 7 Februari 2018, H. ABDUL HALIQ, S.E., selaku Direktur Utama PT. Kendari Ekspres memanggil Penggugat untuk mengklarifikasi kehadiran Penggugat di acara launching Media Detik Sultra dan setelah Tergugat mengklarifikasi kehadiran Penggugat ternyata pada Tanggal 15 Februari 2018 Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa atas dalil Penggugat tersebut, Tergugat telah membantahnya dalam jawaban pada angka 4 yang pada intinya bahwa dalil Penggugat pada point 12,13 dan 14 sangat tidak berdasar dan tidak beralasan, pada prinsipnya Tergugat tidak pernah memberikan teguran secara lisan maupun tertulis tentang Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Penggugat bukanlah karyawan tetap atau karyawan kontrak melainkan sebagai mitra kerja PT.Kendari Ekspres;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat bernama L.M TASILIM yang memberikan keterangan bahwa saksi baru mengetahui Penggugat sudah diberhentikan atau diputus hubungan kerjanya setelah saksi bertemu dengan Penggugat sebelum saksi diperiksa sebagai saksi dalam perkara ini, saksi juga tidak mengetahui secara pasti kapan tepatnya Penggugat berhenti sebagai karyawan PT. Kendari Ekspres serta saksi tidak pernah melihat Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Penggugat bernama SYAMSUL menerangkan bahwa setelah Penggugat menghadiri acara launching Media Detik Sultra pada tanggal 6 Februari 2018, maka pada keesokan harinya pada tanggal 7 Februari 2018, Penggugat tidak masuk kerja karena alasan sakit;

Menimbang, bahwa saksi SYAMSUL juga menerangkan bahwa saksi diputus hubungan kerjanya pada tanggal 7 Februari 2018 namun saksi tidak tahu persis kapan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena saksi hanya ditelpon Penggugat pada tanggal 7 dan memberitahukan kalau Penggugat diputus hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-30 berupa Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Detik Sultra menerangkan bahwa Penggugat sebelum tanggal 10 Februari 2018 tidak bekerja di Detik Sultra dan berdasarkan bukti P-31, P-32 dan P-33 berupa Honor dan Transport Karyawan Tetap dan Freelance PT. Detik Sultra bulan Desember 2017, Januari 2018 dan Februari 2018, menunjukkan tidak terdapat nama Penggugat;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa saksi Penggugat bernama ANDI NUR AISYAH yang menjabat sebagai Direktur Program dan Pengembangan PT. Detik Sultra di persidangan menerangkan bahwa Penggugat sejak awal bulan Maret Tahun 2018, Penggugat sudah bekerja di PT. Detik Sultra dan menerima honor pertama;

Menimbang, bahwa saksi Tergugat bernama SAMSIDA dipersidangan pula memberikan keterangan bahwa Penggugat terakhir datang ke perusahaan sekitar bulan Februari itupun hanya datang mengambil fee sekitar Rp8.000.000.00 (delapan juta rupiah), dan saksi SAMSIDA juga menerangkan bahwa saksi mengetahui dari ibu Sarifah Mulya jabatan Wakil Direktur PT. Kendari Ekspres kalau Penggugat tidak diberhentikan atau tidak diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena Penggugat sebagai Mitra kerja bukan karyawan melainkan Penggugat keluar sendiri dari perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-30 berupa Surat Keterangan dari Direktur PT. Detik Sultra yang menerangkan bahwa Hasmiatin Intan Sari, S.I.Kom adalah tidak bekerja atau tidak terdaftar sebagai karyawan di Detik Sultra.com sebelum tanggal 10 Februari 2018, sehingga atas hal tersebut perlu dipertanyakan, oleh karena surat keterangan yang dibuat oleh direktur Detik Sultra menerangkan bahwa sebelum tanggal 10 Februari 2018 Penggugat tidak terdaftar sebagai karyawan Detik Sultra maka apakah setelah tanggal 10 Februari 2018 Penggugat telah bekerja di PT. Detik Sultra;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan dari saksi ANDI NUR AISYAH yang memberikan keterangan bahwa Penggugat sejak awal bulan Maret 2018 sudah mulai bekerja di PT. Detik Sultra;

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat pada tanggal 15 Februari 2018 mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat menghadiri acara Launching Media Detik Sultra Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena tidak ada satu saksipun yang mengetahui secara pasti bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya serta tidak adanya bukti Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan di Persidangan sebagaimana dalil Penggugat pada posita angka 12 yang secara tegas menyatakan pada tanggal 15 Februari 2018 Tergugat mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi surat tersebut tidak pernah ada dan tidak dijadikan bukti di persidangan, maka dengan demikian dalil Penggugat sepanjang anak kalimat "*bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja karena Penggugat menghadiri acara launching*" haruslah ditolak;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id berdasarkan bukti P-30, P-31, P-32 dan P-32 dihubungkan dengan keterangan saksi ANDI NUR AISYAH selaku Direktur Program dan Pengembangan PT. Detik Sultra adalah saling berkaitan mengingat bukti P-30 berupa Surat Keterangan yang isinya bahwa sebelum tanggal 10 Februari 2018 Penggugat tidak bekerja atau tidak terdaftar sebagai karyawan PT. Detik Sultra sementara saksi menerangkan bahwa pada awal Maret 2018 Penggugat sudah bekerja di PT. Detik Sultra, hal ini sekaligus menjawab pertanyaan Majelis Hakim diatas bahwa setelah tanggal 10 Februari 2018 Penggugat telah bekerja dan mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja dengan PT. Detik Sultra padahal pada saat itu juga Penggugat masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah tanggal 6 Februari 2018 Penggugat sudah tidak pernah masuk untuk melaksanakan pekerjaannya kembali sampai dengan bulan Maret 2018 dan diketahui Penggugat telah bekerja di tempat lain berdasarkan keterangan dari saksi Penggugat maka tindakan Penggugat yang telah mangkir selama lebih dari 5 hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan ternyata pada awal bulan Maret 2018 Tergugat telah mengikatkan diri dalam hubungan kerja dengan perusahaan lain (PT. Detik Sultra) maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tindakan Penggugat tersebut dapat dikualifikasi telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat, sehingga dapat dipersamakan dengan ketentuan pada Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwakarena perbuatan atau tindakan Penggugat yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah sehingga Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri, maka Majelis berpendapat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri sejak Penggugat mengikatkan diri dengan pihak/perusahaan lain yaitu pada bulan Maret 2018, sehingga sekaligus menjawab petitem ketiga gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbang petitem ke empat gugatan Penggugat yang menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus karena kualifikasi mengunduran diri maka demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak dapat dilanjutkan lagi sehingga terhadap petitem angka empat dapat diakbulkan sebagian;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terdapat petitum angka 5 (lima) oleh karena terhadap awal masuknya kerja Penggugat tidak dibantah oleh Tergugat dan oleh karena Tergugat dikualifikasi mengundurkan diri sejak awal Maret 2018 maka terhadap petitum angka 5 (lima) Majelis hakim berpendapat mengabulkan sebagian petitum tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum pada angka tujuh gugatan Penggugat yang meminta agar Majelis menghukum Tergugat untuk membayar 2 kali pesagon sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat 2,3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat karena kualifikasi mengundurkan diri karena perbuatan Tergugat yang telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah sehingga tindakan tersebut dipersamakan dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka sebagaimana ketentuan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat dihukum untuk membayar hak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hak yang harus diterima oleh Penggugat adalah 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

Menimbang, bahwa dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 18.KP.04.29.2004 Tahun 2004 Tentang Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan maka uang Penggantian Hak yang diterima Penggugat adalah senilai Rp4.959.801,00 ,- (empat juta sembilan ratus lima puluh sembilan ribu delapan ratus satu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka delapan yang meminta Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayarkan sejak bulan Mei 2004 sampai dengan Januari 2018, Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena selama proses persidangan tidak ada satu alat

Halaman 32 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan, baik dan Penggugat maupun Tergugat yang dapat membuktikan bahwa Tergugat tidak membayar upah karena telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa upah Penggugat didasarkan pada satuan hasil, maka terhadap petitum ini Majelis Hakim beralasan hukum untuk menolak petitum angka delapan tersebut;

Menimbang, bahwa Terhadap petitum Penggugat pada angka 9 (sembilan) yang meminta agar Tergugat dihukum membayar upah proses terhitung sejak tanggal 7 Februari 2018 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim berpendapat bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan "*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*";

Menimbang, bahwa oleh karena sejak tanggal 7 Februari 2018 Penggugat sudah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang seharusnya Penggugat tetap melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja akan tetapi Penggugat telah dengan sengaja tidak masuk bekerja dan malah diketahui pada bulan Maret 2018 Penggugat telah mengikat diri dalam hubungan kerja dengan perusahaan lain maka tidak adil apabila Tergugat dihukum untuk membayar upah proses dikarenakan selama proses perselisihan ini, dengan demikian terhadap petitum ini beralasan hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum tentang sita jaminan yang dimintakan oleh Penggugat, oleh karena dalam pemeriksaan perkara ini Majelis Hakim tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralasan hukum untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti lainnya yang telah diajukan baik oleh Penggugat maupun Tergugat yang menurut Majelis tidak memiliki relevansi dalam perkara ini dipandang tidak perlu dipertimbangkan lagi, oleh karenanya bukti-bukti tersebut harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung republik indonesia tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatannya lebih dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat;

Mengingat, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

### MENGADILI:

#### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya;

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat dan Tergugat memiliki Hubungan Kerja;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan tidak dapat dilanjutkan karena kualifikasi pengunduran diri sejak bulan Maret 2018;
4. Menyatakan Penggugat bekerja sejak bulan April 2004 dan putus hubungan kerja karena kualifikasi mengundurkan diri sejak bulan Maret 2018 sehingga masa kerja Penggugat adalah selama 13 tahun lebih 10 bulan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai uang Penggantian hak Penggantian perumahan, Pengobatan dan Perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp4.959.801,00 (empat juta sembilan ratus lima puluh sembilan ribu delapan ratus satu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sejumlah Rp241.000,00 (dua ratus empat puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, pada hari Senin, tanggal 19 Nopember 2018, oleh kami, TAHIR, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, NURSALAM, S.H., dan RICO WAN ARMANDO, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi tanggal 3 September 2018, putusan tersebut pada hari

Halaman 34 dari 35 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi

#### 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 Mahkamah Agung RI Nomor 22/Pdt.Sus.PHI/2018/PN.Kdi diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dan dibantu oleh FEBRIADY HANSI TAMAL, S.H., Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota,

ttd

NURSALAM, S.H.

Hakim Ketua,

ttd

TAHIR, S.H., M.H.

ttd

RICO WAN ARMANDO, S.H.

Panitera Pengganti,

ttd

FEBRIADY HANSI TAMAL, S.H.

### Rincian Biaya Perkara :

1. Biaya Pendaftaran .....	Rp.	30.000,00
2. Biaya Proses .....	Rp.	50.000,00
3. Biaya Panggilan .....	Rp.	150.000,00
4. Redaksi Putusan .....	Rp.	5.000,00
5. Materai Putusan .....	Rp.	6.000,00

Jumlah..... Rp. **241.000,00**

**(Dua ratus empat puluh satu ribu rupiah)**

Turunan sah sesuai dengan aslinya  
Panitera Pengadilan Hubungan Industrial  
Pada Pengadilan Negeri Kendari,

**MANSYUR, SE., SH., MH.**

NIP.19611110 199103 1 001