



PUTUSAN

Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Razali, beralamat di Jalan Gunung Semeru, Lrg. Sriwijaya RT. 25 Kelurahan Payo Selincah Kota Jambi. Propinsi Jambi, dalam hal ini memberi kuasa kepada **Don Fredy,S.H., Desi Dita Sari,S.H., Wardah,S.H., Hardi Muhar Sungguh,S.H.**, masing-masing adalah Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jambi yang beralamat di Jln. Nias No. 6 RT, 12 Kelurahan Handil Jaya Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 05 Agustus 2020, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 25 Agustus 2020 Nomor 123/SK/PHI/2020/PN.Jmb, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Melawan

PT. DASA HUSADA BERSAMA, yang berkedudukan di Jalan Mpu Gandring No. 1, Kelurahan Solok Sipin, Kecamatan Danau Sipin, Kota Jambi, diwakili oleh **Suwandi Zainul** selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa **Drs. H. Moch. Nasser Amir, S.H., M.H., Antonius Steven HJ Sitohang, S.H., Bachtiar Sitohang, S.H.**, masing-masing adalah Advokat pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum SIGINJAI RAJA beralamat di Jalan Mpu Gandring No. 1, Kelurahan Solok Sipin, Kecamatan Danau Sipin, Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor : 78/SK/VIII/2020.LBHSR tertanggal 28 Agustus 2020 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 2 September 2020 Nomor 132/SK/PHI/2020/PN.Jmb selanjutnya disebut **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut; Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara ;

Setelah mendengar keterangan dari para pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA :

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 25 Agustus 2020, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 26 Agustus

Halaman 1 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2020 dalam Register Nomor : 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jmb, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan dengan nama Rumah Sakit Islam Arafah, sedangkan untuk Badan Hukum Perusahaan bernama PT. Dasa Husada Bersama, untuk masa kerja dan upah penggugat adalah :

Masuk Kerja tahun 2009, namun hanya diakui pihak Tergugat masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) tahun (vide; *Surat Tergugat No. 365 /SEK/DIRUT-PT.DHB/III/2020 beserta lampirannya*, tanggal Maret 2020).

- Upah Rp. 7.500.000/bulan (tujuh juta lima ratus ribu rupiah),
(Vide; *Slip Gaji dan Print Out Rekening Koran*)

2. Bahwa Penggugat sampai dengan saat ini berumur 59 tahun, oleh karenanya berdasarkan surat Penggugat tanggal 24 Februari 2020, maka Penggugat mengajukan permohonan pensiun.

3. Bahwa atas permohonan pensiun yang diajukan oleh Penggugat, maka Tergugat memberikan persetujuan pensiun terhadap Penggugat (vide; *Surat No. No.361/SEK/DIRUT-PT.DHB/III/2020, Perihal balasan surat Permohonan pensiun, tertanggal.....(kosong) Maret 2020*).

4. Bahwa Tergugat hanya bersedia membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sebesar Rp. 34.000.000 (tiga puluh empat juta rupiah) dengan dasar perhitungan upah pokok Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) perbulan (vide; *Surat Tergugat No. 365/SEK/DIRUT-PT.DHB/III/2020 perihal Surat Pemberitahuan tanggal.... (kosong) Maret 2020*)

5. Bahwa Penggugat menolak tawaran Tergugat tersebut, maka Penggugat menolak dengan alasan sebagai berikut :

- Berdasarkan Slip Gaji dan Print Out Rekening Koran, upah Pokok Penggugat sebesar Rp. 7.500.000/bulan (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) bukan sebesar Rp. 1.000.000 sebagaimana yang disampaikan Tergugat.

- Bahwa pembayaran uang pesangon yang ditawarkan oleh Tergugat hanya 1 (satu) kali ketentuan, seharusnya hak Penggugat atas pesangon 2 (dua) kali ketentuan sebagaimana berdasarkan pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 2 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa tanpa kesepakatan dengan pihak Penggugat kemudian Tergugat mentransfer uang ke rekening Penggugat sebesar Rp. 34.000.000 (tiga puluh empat juta rupiah);
7. Bahwa Penggugat diikutsertakan kedalam program pensiun BPJS Ketenagakerjaan yang iurannya dibayar oleh Penggugat dan Tergugat, total iuran yang dibayar Tergugat adalah sebesar Rp. 1,005,870.74 (satu juta lima ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah tujuh puluh empat sen), maka sewajarnya menurut hukum Tergugat membayar kekurangan hak-hak Penggugat atas uang pensiun;
8. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak bersedia membayar hak-hak Penggugat atas uang pensiun merupakan pelanggaran terhadap pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
9. Bahwa atas perbuatan Tergugat yang sengaja tidak membayar hak-hak Penggugat atas uang pensiun merupakan pelanggaran terhadap pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , sehingga wajar Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah uang sebesar Rp. 158.344.129,26 (seratus lima puluh delapan juta tiga ratus empat puluh empat ribu dua puluh enam sen rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

No	Keterangan	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Upah Perbulan	- 7.500.000	
2	Uang Pesangon	9 X 2 X 7.500.000	135.000.000
3	Uang Penghargaan	4 X 1 X 7.500.000	30.000.000
4	Uang Pengantian Hak 15%	15% X 165.000.000	24.750.000
5	Penggantian Uang Cuti	7.500.000 / 25 X 12	3.600.000
	Jumlah		193.350.000
6.	Sudah dibayar	Pengurangan	-34.000.000
7.	Iuran Pensiun dari Tergugat	Pengurangan	-1.005.870,74
	Total	193.350.000 - 34.000.000 -1,005,870.74	158.344.129, 26

10. Bahwa untuk menjamin gugatan Para Penggugat tidak Illusionir kelak, maka Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan/ atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk meletakkan sita jaminan atas barang milik tergugat yang akan diajukan melalui surat tersendiri selama proses pemeriksaan perkara ini.

Halaman 3 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat sampaikan diatas mohon agar Bapak Ketua Pengadilan /Majelis Hakim berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar hukum pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang sebesar Rp. 158.344.129,26 (seratus lima puluh delapan juta tiga ratus empat puluh empat ribu dua puluh enam sen rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

No	Keterangan	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Upah Perbulan	- 7.500.000	
2	Uang Pesangon	9 X 2 X 7.500.000	135.000.000
3	Uang Penghargaan	4 X 1 X 7.500.000	30.000.000
4	Uang Pengantian Hak 15%	15% X 165.000.000	24.750.000
5	Penggantian Uang Cuti	7.500,00 / 0 / 25 X 12	3.600.000
	Jumlah		193.350.000
6.	Sudah dibayar	Pengurangan	-34.000.000
7.	Iuran Pensiun dari Tergugat	Pengurangan	-1.005.870,74
	Total	193.350.000 - 34.000.000 -1,005,870.74	158.344.129,26

4. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi (uit vorbaat bij vorraad) ;
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap barang milik tergugat sebagaimana termuat dalam berita acara sita jaminan.

Subsidaair :Atau Apabila Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Penggugat hadir kuasanya demikian pula Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan pada tanggal 2 September 2020, dimana Penggugat menyatakan tetap

Halaman 4 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



mempertahankan isi surat gugatannya tanpa ada perbaikan maupun perubahan, sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah memberikan jawaban secara tertulis pada tanggal 17 September 2020, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

A. Eksepsi Absolut

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat dalam Gugatannya, kecuali hal – hal yang diakui dan dibenarkan oleh Tergugat;
2. Mohon perhatian dan pertama-tama sangat penting untuk Tergugat sampaikan kepada Majelis Hakim Yang Mulia dan Terhormat bahwa Tergugat tidak pernah mengangkat Penggugat sebagai Karyawan dan/atau Pekerja untuk bekerja di kantor Tergugat (PT Dasa Husada Bersama) maupun di dalam unit usahanya yaitu Rumah Sakit Islam Arafah;
3. Bahwa keberadaan Penggugat di lingkungan kantor Tergugat adalah sementara sifatnya, hal itu dibenarkan oleh fakta-fakta bahwa :
 - a. Penggugat mengurus kebutuhan Rumah Sakit Islam Arafah terkait manajemen parkir yang kemudian melaksanakannya dengan bekerjasama oleh PT AUTO PARKING sebagaimana tercantum dalam Kontrak Kerjasama Pengelolaan Per Parkiran tertanggal 12 Juli 2019;
 - b. Penggugat membeli alat-alat Kesehatan untuk keperluan substansi Rumah Sakit Islam Arafah;
 - c. Penggugat membeli perlengkapan furniture bagi Rumah Sakit Islam Arafah seperti : meja, kursi, TV, Komputer, Printer dan lain sebagainya
4. Bahwa hal-hal yang dilakukan oleh Penggugat tersebut dilaksanakan tidak berulang-ulang namun hanya dilaksanakan pada waktu atau periode yang berbeda-beda, tidak juga dilakukan berdasarkan hubungan antara Pekerja dan Pemberi Kerja, dan tidak berdasarkan pekerjaan yang sekali selesai sifatnya, serta tidak juga berdasarkan pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan;



5. Bahwa pelaksanaan untuk hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam poin nomor 3 huruf (a,b,c) dalam Eksepsi dan Jawaban ini, tidak lah berdasarkan Perjanjian Kerja melainkan Perjanjian Biasa yang dibuat secara lisan antara Penggugat dan salah satu komisaris PT Dasa Husada Bersama yang bernama Dokter Yunaldi (yang kebetulan adalah teman Penggugat itu sendiri);

6. Bahwa berdasarkan Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, mengenai Tugas, Fungsi, dan Tanggung Jawab Komisaris di dalam Perseroan Terbatas adalah melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, sehingga tidak bisa dikatakan perjanjian tersebut adalah perjanjian kerja sebab tidak ada wewenang komisaris untuk merekrut karyawan untuk Perseroan;

7. Bahwa apa yang tertuang dalam perjanjian antara Penggugat dan Dokter Yunaldi pada saat itu, Dokter Yunaldi tidak melakukannya sebagai perwakilan Tergugat atau Rumah Sakit Islam Arafah, sehingga perjanjian lisan tersebut tidak lah memiliki unsur Hubungan Kerja sebagaimana layaknya Pemberi Kerja dengan Pekerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

8. Bahwa terkait unsur waktu kerja yang dijalankan berdasarkan perjanjian lisan antara Penggugat dan Dokter Yunaldi pun tidak sesuai dengan Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

Sebab Penggugat tidak pernah melakukan absensi *fingerprnt* atau absensi manual sebagaimana layaknya karyawan yang lain di dalam PT Dasa Husada Bersama maupun di dalam Rumah Sakit Islam Arafah, serta jam masuk dan pulanginya Penggugat ketika berada di lingkungan kerja Tergugat dan Rumah Sakit Arafah juga tidak sesuai dengan Peraturan Pokok Kepegawaian berdasarkan Keputusan Direktur Utama No : 405/SEK/SK.DIRUT/PT.DHB/I/2015 bahkan Penggugat tidak setiap hari pada hari kerja berada di dalam lingkungan kerja Tergugat;

9. Bahwa oleh karena perjanjian tersebut adalah perjanjian lisa (*Gentlemen Agreement*) yang dibuat antara Penggugat dengan salah

Halaman 6 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



satu komisariss Tergugat (Dokter Yunaldi) dan isi dari perjanjian tersebut adalah Perjanjian Biasa atau Perjanjian pada umumnya, maka sangat adil, layak dan patut bagi Majelis Hakim Yang Mulia dan Terhormat untuk mengabulkan Eksepsi Tergugat tentang Kompetensi Absolut yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tidak berwenang secara mutlak untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dan menyatakan bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*). Hal ini sejalan dengan Pasal 132 Rv dikatakan "*Dalam hal hakim tidak berwenang karena jenis pokok perkaranya, maka ia meskipun tidak diajukan tangkisan tentang ketidak wenangannya karena jabatannya wajib menyatakan dirinya tidak berwenang*";

10. Bahwa oleh karena Tergugat mengajukan Eksepsi Kompetensi Absolut dalam perkara PHI *a quo*, maka berdasarkan ketentuan dalam Pasal 136 HIR, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim agar Eksepsi Tergugat mengenai Kompetensi Absolut ini dapat diputus terlebih dahulu sebelum memeriksa dan mengadili lebih lanjut perkara PHI *a quo*;

B. Eksepsi Relatif

11. Bahwa Gugatan Penggugat tidak dilampiri dengan Risalah Mediator atau Konsiliator dalam hal ini adalah ANJURAN Nomor : 565/DTKK-UKM tertanggal 15 Juli 2020 dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kota_Jambi, oleh karena itu berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan Penggugat harus dikembalikan kepada Penggugat;

12. Gugatan Penggugat adalah cacat hukum karena gugatan Penggugat dibuat dan ditandatangani oleh kuasa hukum yang tidak dapat bertindak sebagai kuasa hukum di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, karena Penggugat bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) PT. DASA HUSADA BERSAMA (Vide Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004), karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

13. Mohon perhatian dan pertama-tama sangat penting untuk Tergugat sampaikan kepada Majelis Hakim Yang Mulia bahwa apa yang didalilkan oleh Penggugat dalam posita dengan apa yang Penggugat



sendiri mohonkan dalam Petitum sangat bertentangan satu sama lain sehingga isi dari gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur;

14. Bahwa apa yang dituduhkan Penggugat kepada Tergugat dalam gugatannya menggunakan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

“Dalam hal Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pension pada program pension maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 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)”;

15. Bahwa perlu Tergugat sampaikan apa yang didalihkan Penggugat pada poin 2 (dua), 3 (tiga), dan 7 (tujuh) dalam Gugatannya yaitu Penggugat menjelaskan dengan tegas bahwa Penggugat memohonkan masa pensiunnya kemudian disetujui oleh Tergugat sebab memang betul Tergugat mengikutsertakan Penggugat ke dalam program pensiun BPJS Ketenagakerjaan, namun dalam petitumnya nomor 2 (dua) Penggugat memohonkan agar menyatakan Tergugat telah melanggar hukum Pasal 167 Undang-Undang ketenagakerjaan;

16. Bahwa kemudian Tergugat juga meminta dalam petitumnya nomor 3 (tiga) sejumlah uang yang adalah Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Uang Penggantian Hak, dan Penggantian Uang Cuti berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan sebelumnya Penggugat telah mencairkan dana pensiun yang telah didaftarkan oleh Tergugat untuk Penggugat di dalam program BPJS Ketenagakerjaan;

17. Bahwa bagaimana mungkin Tergugat melanggar Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan padahal jelas-jelas Penggugat sendiri mengakui dalam positanya nomor 7 (tujuh) bahwa Penggugat diikutsertakan oleh Tergugat ke dalam program pensiun BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan kami di atas, dalam Gugatan yang diajukan oleh Penggugat antara Posita dan Petitum sangat lah bertentangan satu sama lain yang membuat gugatan Penggugat menjadi tidak jelas dan kabur, sehingga sudah layak dan patut bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima gugatan tersebut;

Gugatan Penggugat Telah Keliru (*Error in Persona*)

18. Bahwa dalam Gugatan No: 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb, jelas tertera yang menjadi Penggugat adalah Saudara Razali dan yang menjadi Tergugat adalah PT Dasa Husada Bersama, namun Penggugat

Halaman 8 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



tidak menjelaskan secara spesifik dalam gugatan tersebut dalam divisi/departement apa Tergugat bekerja di PT Dasa Husada Bersama? Apa tugas dan fungsi Penggugat dalam departement/divisi itu juga tidak dijelaskan;

19. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui, PT Dasa Husada Bersama adalah suatu perseroan terbatas yang memiliki beberapa badan usaha di bawahnya, salah satunya adalah badan usaha yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan dengan nama Rumah Sakit Islam Arafah Jambi, sehingga terdapat pengelolaan bisnis dalam manajemen yang terpisah serta Pimpinan Direksi yang berbeda pula antara PT Dasa Husada Bersama dengan unit usahanya yaitu Rumah Sakit Islam Arafah;

20. Bahwa dalam Gugatannya Penggugat menjelaskan dalam poin 1 (satu) halaman 2 (dua) yang kami kutip, sebagai berikut :

“Penggugat bekerja pada Tergugat yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan dengan nama Rumah Sakit Islam Arafah, sedangkan untuk Badan Hukum Perusahaan bernama PT Dasa Husada Bersama”

Bahwa berdasarkan hal tersebut maka sudah jelas dan terang Penggugat mengaku sebagai Pekerja di Rumah Sakit Islam Arafah;

21. Bahwa berdasarkan Akta Notaris Nomor 117 tanggal 29 April 2011, hanya Direktur Utama PT Dasa Husada Bersama adalah Bapak Suwandi Zainul sedangkan Direktur Rumah Sakit Islam Arafah sendiri adalah Ibu Dian, maka jelas terdapat pemisahan manajemen antara PT Dasa Husada Bersama dan Rumah Sakit Islam Arafah;

22. Bahwa kemudian apabila Penggugat berasumsi terdapat hubungan kerja, seharusnya Penggugat melakukan gugatan kepada Rumah Sakit Islam Arafah dimana Penggugat mengaku bekerja tanpa jabatan apa pun di Rumah Sakit Islam Arafah, oleh karena itu sangat jelas Penggugat telah keliru dan sangat tidak tepat menempatkan PT Dasa Husada Bersama sebagai pihak yang digugat;

Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

23. Bahwa pada pokoknya Gugatan Penggugat berisi tuntutan agar Tergugat membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat dengan dasar Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berasumsi Tergugat tidak mengikutsertakan Penggugat ke dalam program pensiun sehingga penghitungan kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Halaman 9 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



24. Bahwa berdasarkan poin 1 (satu) dalam Gugatannya Penggugat menjelaskan bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah sejak tahun 2009 maka terhitung sudah 11 (sebelas) tahun Penggugat bekerja hingga Gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Negeri Jambi, kemudian Penggugat mengajukan permohonan pensiun kepada PT Dasa Husada Bersama;

25. Bahwa meskipun Penggugat telah mengaku bekerja sejak tahun 2009 di Rumah Sakit Islam Arafah (salah satu unit usaha PT Dasa Husada Bersama), namun Penggugat tidak mengikutsertakan Rumah Sakit Islam Arafah baik sebagai Tergugat 2 atau Turut Tergugat dalam Perkara *a quo*, oleh karenanya patut dan selayknya-lah Rumah Sakit Islam Arafah ditarik sebagai Pihak dalam Gugatan yang diajukan oleh Penggugat sehingga Perkara PHI *a quo* menjadi terang dan jelas. Dengan demikian, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim agar Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklarrrd*) sebagaimana yurisprudensi-yurisprudensi di bawah ini agar dapat dipertimbangkan, sebagai berikut :

- Putusan Mahkamah Agung RI No. 78 K/Sip/1972 tanggal 11 Nopember 1975 menyatakan "*gugatan kurang pihak atau kekurangan formil, tidak lengkap harus dinyatakan tidak dapat diterima*" ;
- Putusan Mahkamah Agung RI No. 365 K/Pdt/1984 tanggal 31 Agustus 1985 menyatakan "*gugatan harus menggugat semua orang yang terlibat*" ;
- Putusan Mahkamah Agung RI No. 546 K/Pdt/1984 tanggal 31 Agustus 1985 menyatakan "*gugatan tidak dapat diterima karena dalam perkara kurang pihak*" ;

Dalam Pokok Perkara

26. Bahwa apa yang didalilkan oleh Penggugat dalam pokok perkara pada halaman 1 angka 1 yang menyatakan Penggugat bekerja pada Rumah sakit Islam Arafah dengan badan hukum Pada PT. Dasa Husada Bersama SEJAK TAHUN 2009 namun diakui hanya 10 Tahun dengan Upah terakhir Rp.7.500.000(Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) adalah tidak berdasar dan tidak memiliki bukti karena yang perlu kita sama-sama ketahui terlebih dahulu adalah status kepegawaian Penggugat itu sendiri seperti apa di dalam struktur organisasi PT Dasa Husada Bersama;

Halaman 10 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



27. Bahwa perlu untuk diketahui oleh Majelis Hakim Yang Mulia bahwa Penggugat adalah kerabat atau teman dari salah satu komisaris PT Dasa Husada Bersama yang bernama Dokter Yunaldi, Penggugat dimintakan pertolongannya oleh Dokter Yunaldi secara pribadi tanpa mengatasnamakan PT Dasa Husada Bersama untuk pengembangan Rumah Sakit Islam Arafah Jambi, maka dari itu Penggugat tidak memiliki Kontrak Kerja, maupun Surat Pengangkatan Karyawan Tetap dari Tergugat;

28. Bahwa semua fasilitas yang diterima oleh Penggugat di dalam lingkungan Rumah Sakit Islam Arafah Jambi adalah atas permintaan dari Dokter Yunaldi selaku salah satu komisaris di PT Dasa Husada Bersama tanpa persetujuan Komisaris Utama PT Dasa Husada Bersama, tanpa persetujuan Direktur PT. Dasa Husada Bersama juga tanpa persetujuan Direktur Rumah sakit Islam Arafah;

29. Bahwa Rumah Sakit Islam Arafah Jambi sebagai Unit usaha dari badan hukum PT. Dasa Husada telah memiliki Peraturan Pokok Kepegawaian yaitu Keputusan Direktur utama PT.Dasa Husada Bersama No. 405/SEK/SK.DIRUT/PT.DHB//2015 tentang Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah sakit Islam Arafah (sudah disahkan Dinas Ketenagakerjaan Jambi) yang diantaranya mengatur tentang penggolongan karyawan ditinjau dari segi jenis tenaga dan propesi, karyawan ditinjau dari status, mekanisme penerimaan dan pengangkatan karyawan, Proses Pengangkatan Karyawan tetap, waktu kerja, upah dan uang pesangon, dan lain sebagainya;

30. Bahwa kemudian sebagaimana diatur didalam Pasal 7 Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah sakit telah ditentukan mengenai Penerimaan dan pengangkatan Karyawan, sebagai berikut:

- 1) Direksi menerima dan mengangkat karyawan / karyawati menurut kebutuhan dan berdasarkan kepentingan pelayanan kesehatan rumah sakit islam arafah jambi dengan persetujuan dari dewan komisaris PT.dasa Husada Bersama Jambi memperhatikan semua persyaratan serta ketentuan yang berlaku.
- 2) Persyaratan penerimaan karyawan ditetapkan berdasarkan surat keputusan PT. dasa Husada Bersama.
- 3) Proses seleksi calon karyawan melalui test ujian tertulis, wawancara, dan tes Kesehatan.
- 4) Proses seleksi karyawan disiapkan oleh tim seleksi calon karyawan.

Halaman 11 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



- 5) Penerimaan karyawan tidak dipungut biaya apapun.
- 6) Tim penerimaan karyawan RS Islam Arafah tidak boleh menerima uang atau meminta uang dari calon karyawan atas dasar dan alasan apapun.
- 7) Calon karyawan harus bersedia menandatangani kontrak selama 1 (satu) tahun dan bersedia mematuhi peraturan kepegawaian rumah sakit Islam Arafah Jambi.
- 8) Suami istri atau kakak beradik tidak diperkenankan bekerja pada unit yang sama di rumah sakit Islam Arafah Jambi.

31. Bahwa untuk dapat menjadi status Karyawan tetap sudah diatur pula mekanismenya didalam pasal 8 peraturan Pokok Kepegawaian rumah sakit Islam Jambi sebagai berikut :

- 1) Karyawan kontrak yang telah menjalani masa kerja minimal 1 (satu) tahun dapat diangkat menjadi Karyawan tetap
- 2) Pengangkatan karyawan tetap melalui proses yang telah ditetapkan oleh PT. Dasa Husada Bersama
- 3) Pengangkatan karyawan tetap atas persetujuan dari Direktur PT.Dasa Husada Bersama

32. Bahwa berdasarkan Pasal 7 ayat (3) tentang Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah sakit telah ditentukan mengenai Penerimaan dan pengangkatan Karyawan di atas diketahui bahwa Penggugat tidak pernah melakukan atau melalui proses seleksi calon karyawan yaitu tidak melakukan test ujian tertulis, wawancara, serta tes Kesehatan apalagi memiliki Surat Pengangkatan Karyawan Tetap dari Direktur PT Dasa Husada Bersama sebab Penggugat bukanlah karyawan dari Rumah Sakit Islam Arafah Jambi apalagi sebagai Karyawan PT Dasa Husada Bersama, namun sebagai Pihak yang membantu pengembangan Rumah Sakit Islam Arafah Jambi berdasarkan permintaan langsung dari Dokter Yunaldi (salah satu komisaris) yang juga adalah kerabat dari Penggugat;

33. Bahwa mengenai jam Kerja pada PT. Dasa Husada Bersama telah diatur di dalam pasal 11 Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah sakit Islam Arafah sbb :

"Bahwa waktu kerja ditetapkan 7 (tujuh) jam sehari untuk 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu berdasarkan (sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003)"

34. Bahwa karena Penggugat hanyalah Pihak yang dimintakan pertolongannya oleh salah satu komisaris PT Dasa Husada Bersama (Dokter Yunaldi) maka keberadaannya pun baik di dalam lingkungan

Halaman 12 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Rumah Sakit Islam Arafah Jambi maupun lingkungan PT Dasa Husada Bersama, datang hanya sesekali tidak sesuai dengan Pasal 11 Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah Sakit Arafah dan bebas menentukan kapan pulang serta tidak ada yang berani menegur atau melarang, maka Direktur rumah sakit Pernah menawarkan Kepada penggugat untuk melengkapi dokumen agar dimasukkan sebagai karyawan yang memiliki status namun Penggugat menolak Tawaran tersebut, bahkan direktur PT.Dasa Husada Bersama pernah menyuruh Penggugat untuk mengisi absen dan bekerja sesuai aturan yang ada jika ingin menjadi Karyawan ikuti aturan ada, namun ditolak oleh Penggugat dengan mengatakan "*saya bukan karyawan Rumah sakit dan bukan karyawan PT Dasa Husada Bersama maka saya tidak perlu melakukan absensi*";

35. Bahwa sudah jelas penggolongan karyawan dan untuk menjadi karyawan sebagaimana disebutkan diatas memiliki proses dan tahapan masing masing seperti karyawan tetap haruslah terlebih dahulu memenuhi kriteria yang sudah ditentukan Oleh PT. Dasa Husada Bersama lalu diusulkan oleh direktur rumah sakit kepada Dewan Komisaris untuk kemudian diangkat menjadi Karyawan tetap.oleh karena Penggugat tidak pernah diusulkan oleh direktur Rumah sakit menjadi karyawan tetap dan tidak pula pernah diangkat menjadi karyawan tetap oleh dewan komisaris maka penggugat tidak memenuhi unsur untuk dikatakan berstatus sebagai karyawan tetap dan untuk status karyawan Kontrak dan karyawan masa percobaan tidak pula memenuhi syarat dikarenakan Penggugat tidak pernah melauai proses interview, dan tidak menjalani masa percobaan, serta tidak pernah menandatangani Kontrak maupun perjanjian secar lisan;

36. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 8 peraturan pokok kepegawaian rumah sakit islam arafah diatas semua karyawan tetap harus melauai penetapan PT. Dasa husada Bersama serta mendapat persetujuan dari direktur PT.Dasa Husada Bersama. Maka melihat ketentuan tersebut Penggugat tidak memenuhi Pula unsur sebagai Karyawan tetap;

37. Bahwa sesuai ketentuan pada pasal 11 Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah sakit Islam Arafah tersebut Penggugat sudah tidak layak mengaku sebagai karyawan PT. Dasa Husada Bersama Karena selama ini Penggugat tidak ada jam kerja, bahwa keberadaanya di Rumah sakit islam arafah tidak tentu berapa Jam satu hari, berapa hari satu minggu, berapa minggu satu bulan dan berapa bulan dalam

Halaman 13 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



setahun. Kapan penggugat mau kerumah sakit da dating sendiri dan kapan pulang ditentukan sendiri tidak ada aturan untuk penggugat sebagaimana karyawan lain nya;

38. Bahwa dikarenakan penggugat tidak pernah mengikuti Proses seleksi pengangkatan sebagai karyawan, dan tidak pernah pula ditetapkan sebagai karyawan tetap melalui ketetapan Direktur Utama PT. Dasa Husada Bersama sebagaimana telah diatur didalam Surat Keputusan Direktur utama PT.Dasa Husada Bersama No. 405/SEK/SK.DIRUT/PT.DHB//2015 tentang Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah sakit Islam Arafah maka dengan sendirinya Penggugat bukanlah Karyawan PT. Dasa Husada Bersama. Oleh karena itu Penggugat dan tergugat tidak memiliki Hubungan Hukum yang mengikat serta menimbulkan hak dan kewajiban.adapun fasilitas yang didapat penggugat selama ini adalah karena Permintaan dari dr. Yunaldi yaitu salah seorang komisaris tanpa persetujuan Direktur PT. Dasa Husada Bersama dan tanpa seijin Komisaris lain.dikarenakan penggugat diminta tolong oleh Dr. Yunaldi untuk melakukan berbagai hal;

39. Bahwa berdasarkan uraian yang pada intinya penggugat Bukanlah sebagai Karyawan PT. Dasa Husada Bersama maka secara otomatis pula Penggugat tidak berhak Menuntut pesangon sebagaimana diterangkan dalam Posita dan Petitum karena untuk perhitungan Pesangon ditentukan masa kerja dimulai Karyawan diangkat sebagai Karyawan tetap sebagaimana diatur didalam peraturan Pokok Perusahaan pasal 15 (6)yang berbunyi “ perhitungan uang pesangon , penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah karyawan dihitung sejak masa karyawan telah menjadi karyawan tetap. Maka sesungguhnya gugatan Penggugat tidak memiliki landasan yang kuat , cenderung mengada ada;

40. Bahwa hasil dari program pensiun yang dibuat oleh Tergugat untuk Penggugat telah dicarikan langsung oleh Penggugat dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk kemudian dinikmati sendiri oleh Penggugat sejumlah Rp. 17.847.609,- (tujuh belas juta delapan ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus Sembilan rupiah);

41. Bahwa permintaan penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (uitvoerbaar bij Voorraad) adalah tidak mempunyai dasar hokum 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

Halaman 14 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Voorraad) dan propisionil jo. Surat edaran mahkamah agung No. 4 tahun 2001 tanggal 21 Agustus 2001 tentang putusan serta merta (uitvoerbaar bij Voorraad) dan propisionil;

Dalam Rekonvensi

42. Bahwa dalil-dalil Penggugat Rekonvensi pada bagian konvensi di atas secara *mutatis-mutandis* adalah juga menjadi dalil-dalil Penggugat Rekonvensi pada bagian Rekonvensi ini;

43. Bahwa benar keberadaan Tergugat Rekonvensi di dalam lingkungan kantor Penggugat Rekonvensi adalah sekedar memiliki hubungan baik dan hubungan pertemanan dengan salah satu komisaris Penggugat Rekonvensi (Dokter Yunaldi);

44. Bahwa benar Tergugat Rekonvensi membantu pengembangan salah satu unit usaha Penggugat Rekonvensi (Rumah Sakit Islam Arafah) berdasarkan kesepakatan lisan yang dibuat antara Dokter Yunaldi sendiri secara pribadi dengan Tergugat Rekonvensi;

45. Bahwa benar Tergugat Rekonvensi mendapatkan fasilitas-fasilitas dari Penggugat Rekonvensi dikarenakan adanya permintaan dari Dokter Yunaldi yang merupakan teman Tergugat Rekonvensi;

46. Bahwa kemudian karena Tergugat Rekonvensi telah memasuki usia 59 (lima puluh Sembilan) Tahun dan sudah merasa tidak mampu lagi melakukan permintaan Dokter Yunaldi, maka Penggugat Rekonvensi mentransfer uang sejumlah RP. 34.000.000,- (tiga puluh empat juta rupiah) kepada Tergugat Rekonvensi sebagai "uang terima kasih" untuk keterlibatannya dalam pengembangan salah satu unit usaha milik Penggugat Rekonvensi tersebut yaitu Rumah Sakit Islam Arafah;

47. Bahwa berdasarkan apa yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada unit usaha Penggugat Rekonvensi yang tidak berulang-ulang, dan juga dilaksanakan pada waktu atau periode yang berbeda-beda, bahkan Tergugat Rekonvensi tidak pernah melakukan absensi, tidak lah selayaknya karyawan biasa, maka sudah layak dan sepatutnya Majelis Hakim menyatakan hubungan yang terjadi antara Tergugat Rekonvensi dengan Dokter Yunaldi adalah "hanya" sekedar Perjanjian Biasa pada umumnya;

48. Bahwa berdasarkan fakta Tergugat Rekonvensi tidak melalui proses rekrutmen dan proses lainnya sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pokok Kepegawaian Nomor : 405/SEK/SK.DIRUT/PT.DHB/II/2015, maka sudah sepatutnya Majelis

Halaman 15 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Hakim menyatakan Tergugat Rekonvensi bukan lah pekerja atau karyawan dari Penggugat Rekonvensi;

49. Bahwa oleh karena dalil-dalil di atas maka sudah selayaknya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan dalam Putusannya bahwa Tergugat Rekonvensi tidak memiliki kapasitas dalam melakukan Gugatan PHI;

Permohonan

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili Gugatan Penggugat dalam Perkara PHI No : 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.jmb
3. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*);

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*);
2. Memerintahkan Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dari perkara *a quo*;

Dalam Rekonvensi

1. Mengabulkan Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan yang terjadi antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi bukan lah hubungan kerja;
3. Menyatakan hubungan yang terjalin antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi adalah Perjanjian Biasa pada umumnya;
4. Menyatakan Tergugat Rekonvensi tidak berkapasitas untuk melakukan gugatan PHI terhadap Penggugat Rekonvensi;

Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan **Repliknya** dipersidangan pada tanggal 14 Oktober 2020 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil gugatannya;



Menimbang, bahwa atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat menyampaikan **Dupliknya** dipersidangan tanggal 21 Oktober 2020 dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat, yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah dicocokkan dengan pembandingnya lalu diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-7 berupa :

1. Foto kopi surat Nomor:365/SEK/DIRUT-PT.DHB/III/2020 tanggal Maret 2020 perihal Surat Pemberitahuan kepada Razali Yunus, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Foto kopi slip gaji Februari 2020 tanggal 5 Maret 2020 atas nama Razali, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Foto kopi dari Foto kopi rekening koran Bank BNI cabang Jambi atas nama Razali , diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan pembandingnya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-3
4. Foto kopi rekening koran Bank Mandiri Syariah atas nama Razali, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Foto kopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Razali, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Foto kopi print out BPJS Ketenagakerjaan atas nama Razali tanggal 27 April 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-6;
7. Foto kopi surat Nomor: 565/419/DTKK-UKM tanggal 15 Juli 2020 perihal Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda P-7;

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti surat tersebut Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu yang bernama **Purnomo Soebianto** dan yang bernama **Ardiyanto**. Masing-masing saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, yang keterangannya tersebut sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi Penggugat tersebut diatas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapiinya dalam kesimpulan;

Halaman 17 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat, yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah dicocokkan dengan pembandingnya lalu diberi tanda bukti T-1 sampai dengan bukti T-20, berupa:

1. Foto kopi Peraturan Pokok Kepegawaian PT.Dasa Husada Bersama "Rumah Sakit Islam Arafah", diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Foto kopi Perjanjian Kerjasama Pengelolaan Perparkiran antara PT Dasa Husada Bersama dengan PT Auto Parking Indonesia, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Foto kopi Surat Perjanjian Kerja Nomor:007/NMNK/SPK/Dir-RSIA/XI/2010 tanggal 1 Nopember 2010, menerangkan tentang karyawan yang diangkat dibuatkan surat perjanjian kerja seperti ini, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-3;
4. Foto kopi Surat Perjanjian Kerja Nomor:021/NMK/SPK/Dir-RSIA/IV/2011 tanggal 11 April 2011, menerangkan tentang karyawan yang diangkat harus melalui prosedur yang diatur dalam Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah Sakit, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-4;
5. Foto kopi Surat Kontrak Kerja Nomor: 154/SKK/Dir-RSIA/IX/2012 tanggal 17 September 2012, menerangkan tentang karyawan yang diangkat harus melalui prosedur yang diatur dalam Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah Sakit, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-5;
6. Foto kopi Surat Kontrak Kerja Nomor: 83/SKK//Dir-RSIA/VII/2019 tanggal 15 Juli 2019, menerangkan tentang karyawan yang diangkat harus melalui prosedur yang diatur dalam Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah Sakit, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-6;
7. Foto kopi surat Nomor: 010/SEK/DIR/RSIA/II/2016 tanggal 5 Januari 2016 perihal Laporan Bulanan Daftar Hadir Pegawai periode 1 – 31 Desember 2015 menerangkan tentang Penggugat tidak terdaftar dalam rekap daftara absensi karyawan Rumah Sakit Islam Arafah, diberi

Halaman 18 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb

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)



meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-7;

8. Foto kopi surat Nomor: 1835/SEK/DIR/RSIA/VII/2016 tanggal 4 Juli 2016 perihal Laporan Bulanan Daftar Hadir Pegawai periode 1 – 30 Juni 2016 menerangkan tentang Penggugat tidak terdaftar dalam rekap daftar absensi karyawan Rumah Sakit Islam Arafah, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-8;

9. Foto kopi surat Nomor: 094/SEK/DIR/RSIA/II/2019 tanggal 5 Februari 2019 perihal Laporan Bulanan Daftar Hadir Pegawai periode 1 – 31 Januari 2019 menerangkan tentang Penggugat tidak terdaftar dalam rekap daftar absensi karyawan Rumah Sakit Islam Arafah, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-9;

10. Foto kopi surat Nomor: 076/Admin/SPO/VIII/2011 tanggal 15 Agustus 2011 perihal Standar Prosedur Operasional Pengangkatan Karyawan Tetap, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-10;

11. Foto kopi surat Nomor: 095/Admin/SPO/VIII/2011 tanggal 19 Agustus 2011 perihal Standar Prosedur Operasional Penerimaan Karyawan Non Klinis, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-11;

12. Foto kopi Surat Keputusan Direktur Nomor: 03 tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 perihal Pengangkatan Pegawai Tetap nama Tella Novia, menerangkan SK yang asli dikeluarkan oleh PT DHB maupun Rumah Sakit Islam Arafah ditandai adanya kop surat, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-12;

13. Foto kopi Surat Keputusan Direktur Nomor: 54 tahun 2016 tanggal 01 Januari 2016 perihal Pengangkatan Pegawai Tetap nama Sukarda, menerangkan SK yang asli dikeluarkan oleh PT DHB maupun Rumah Sakit Islam Arafah ditandai adanya kop surat, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-13;

14. Foto kopi bukti pembelian Incinerator untuk PT.Dasa Husada Bersama Rumah Sakit Islam Arafah tanggal 14 Juni 2012, yang diurus

Halaman 19 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



oleh Razali, yang menerangkan Penggugat tidak memiliki lingkup kerja yang jelas, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-14;

15. Foto kopi surat Nomor:426/SK.Dirut/PT.DHB/IX/2016 tanggal 30-09-2016 perihal Struktur Organisasi PT Dasa Husada Bersama, menerangkan bahwa tidak terdapat Divisi/Departemen UPSRS juga tidak terdapat Divisi Administrasi atau Pejabat Pelaksana Operasional, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-15;

16. Foto kopi Slip Gaji Feb-20 atas nama Sukarda tanggal 5 Maret 2020 yang menerangkan slip gaji yang dikeluarkan PT Dasa Husada Bersama selalu terdapat logo dan ditanda tangani oleh pembuat dan penerima gaji, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-16;

17. Foto kopi Slip Gaji Juli 2019 atas nama Liza Mulyani tanggal 5 Agustus 2019, yang menerangkan slip gaji yang dikeluarkan Rumah Sakit Islam Arafah selalu terdapat logo dan ditanda tangani oleh pembuat dan penerima gaji, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-17;

18. Foto kopi surat Penilaian Kinerja Pegawai Non-Klinis Rumah Sakit Islam Arafah, periode Januari-Desember 2016 atas nama Rudi Ikhsan, menerangkan bahwa setiap karyawan Rumah Sakit Islam Arafah selalu memiliki Penilaian Kinerja setiap bulannya, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-18;

19. Foto kopi dari print out luran BPJS Oktober 2020, atas nama Abdul Rozaq, menerangkan bahwa seorang yang bukan karyawan juga didaftarkan peserta BPJS oleh Rumah Sakit Islam Arafah, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan pembandingnya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-19;

20. Foto kopi screenshot percakapan antara Penggugat dengan saudara Sukarda tanggal 23 April 2020, diberi meterai secukupnya dan telah disesuaikan dengan print out aslinya, ternyata sama selanjutnya diberi tanda T-20;

Menimbang, bahwa selain bukti-bukti surat tersebut Tergugat juga mengajukan 4 (empat) orang saksi yaitu 1. yang bernama **Liza Mulyanti**, 2.

Halaman 20 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



bernama **Nopi Arli**, 3. bernama **Yudi** dan 4. bernama **Iswanto**. Masing-masing saksi telah memberikan keterangan dibawah sumpah, yang keterangannya tersebut sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi Tergugat tersebut diatas, Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 8 Desember 2020;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat dalam pokok perkaranya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawabannya, dimana ternyata disamping menjawab dalam pokok perkaranya, Tergugat juga telah mengajukan eksepsinya, sehingga Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum mempertimbangkan pokok perkara;

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat, Tergugat dalam jawabannya sekaligus mengajukan eksepsi yaitu :

1. Eksepsi Absolut dan Eksepsi Relatif;
2. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*);
3. Gugatan Penggugat Telah Keliru (*Error in Persona*);
4. Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*);

Menimbang, bahwa pasal 162 Rbg menentukan "Perlawanan (*exceptie*) yang sekiranya hendak diajukan oleh Tergugat, kecuali mengenai pengadilan tidak berwenang, tidak boleh diajukan dan dipertimbangkan secara terpisah, tetapi harus dibicarakan dan diputus bersama-sama dengan pokok perkara";

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yaitu **Eksepsi Absolut** (Kompetensi/Kewenangan Absolut) dan **Eksepsi Relatif** (Kompetensi/kewenangan Relatif) pengadilan, telah diputus Majelis Hakim



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Putusan Sela Nomor : 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jmb tanggal 21 Oktober 2020 yang amarnya sebagai berikut:

1. Menolak eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jambi berwenang mengadili perkara Nomor: 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb;
3. Memerintahkan kedua belah pihak melanjutkan pemeriksaan perkara a quo;
4. Menanggihkan biaya perkara hingga putusan akhir;

Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

Menimbang, bahwa Tergugat mendalihkan bahwa apa yang didalihkan oleh Penggugat dalam posita dengan apa yang Penggugat mohonkan dalam Petitum sangat bertentangan satu sama lain sehingga isi dari gugatan Penggugat menjadi tidak jelas atau kabur. Bahwa Penggugat memohonkan masa pensiunnya kemudian disetujui oleh Tergugat, namun dalam petitumnya nomor 2 (dua) Penggugat memohonkan agar menyatakan Tergugat telah melanggar hukum Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahwa Penggugat dalam petitumnya nomor 3 (tiga) meminta sejumlah uang yaitu Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Uang Penggantian Hak, dan Penggantian Uang Cuti berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan sebelumnya Penggugat telah mencairkan dana pensiun yang telah didaftarkan oleh Tergugat untuk Penggugat di dalam program BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam repliknya pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat telah disusun berdasarkan Pasal 8 No.3 Op de Burgerlijke Rechts Vordering (RV). Bahwa Penggugat menuntut pembayaran hak-hak Penggugat, yang seharusnya hak Penggugat 2 (dua) kali ketentuan sebagaimana berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi yang diberikan oleh Tergugat hanya 1 kali ketentuan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan suatu gugatan *obscure libel* pada pokoknya adalah posita gugatan yang tidak jelas dan atau saling bertentangan ataupun antara posita gugatan dengan petitum tidak bersesuaian. Majelis Hakim setelah membaca dan memeriksa gugatan Penggugat berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat cukup jelas maksud dan tujuannya, gugatan pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dimana Penggugat menuntut hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat;

Halaman 22 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat *Obscuure Libel* tidak beralasan menurut hukum dan haruslah dinyatakan ditolak;

Gugatan Penggugat Telah Keliru (*Error in Persona*)

Menimbang, bahwa Tergugat mendalihkan dalam gugatan Penggugat yang menjadi Tergugat adalah PT Dasa Husada Bersama, namun Penggugat tidak menjelaskan secara spesifik apa tugas, fungsi Penggugat dan didivisi apa Penggugat bekerja. Bahwa PT Dasa Husada Bersama adalah suatu perseroan terbatas yang memiliki beberapa badan usaha di bawahnya, salah satunya adalah yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan dengan nama Rumah Sakit Islam Arafah Jambi. Bahwa dalam Gugatannya Penggugat jelas dan terang mengaku sebagai Pekerja di Rumah Sakit Islam Arafah. Bahwa berdasarkan Akta Notaris Nomor 117 tanggal 29 April 2011, Direktur Utama PT Dasa Husada Bersama adalah Suwandi Zainul sedangkan Direktur Rumah Sakit Islam Arafah adalah Ibu Dian, maka terdapat pemisahan manajemen antara PT Dasa Husada Bersama dan Rumah Sakit Islam Arafah. Bahwa Penggugat seharusnya melakukan gugatan kepada Rumah Sakit Islam Arafah dimana Penggugat mengaku bekerja, oleh karena itu sangat jelas Penggugat telah keliru dan tidak tepat menempatkan PT Dasa Husada Bersama sebagai pihak yang digugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam repliknya pada pokoknya menyatakan Penggugat telah menjelaskan jabatan Penggugat dalam gugatan, bahwa PT.Dasa Husada Bersama merupakan badan hukum perseroan terbatas yang salah satu unit usahanya adalah Rumah Sakit Islam Arafah;

Menimbang, bahwa dalam hal ini Majelis hakim mempertimbangkan suatu gugatan *Error In Persona* adalah gugatan kepada pihak yang salah sasaran yaitu yang ditarik sebagai Tergugat adalah keliru atau tidak memiliki kedudukan hukum. Bahwa dalam perkara aquo Penggugat mendalihkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat yang badan hukumnya bernama PT Dasa Husada Bersama dan Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat. Berdasarkan bukti- bukti surat (vide bukti P-1, P-2 P-3, T-2, T-14) dan keterangan para saksi (**Purnomo Soebianto, Ardiyanto, Liza Mulyanti, Iswanto, Yudi, Nopi Arli**), yang saling bersesuaian, Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa Penggugat terbukti bekerja pada Tergugat, dan Penggugat memiliki kedudukan hukum untuk menarik perusahaan tempat Penggugat bekerja sebagai Tergugat. Dengan demikian terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan

Halaman 23 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Penggugat *Error In Persona* tidak cukup beralasan hukum dan haruslah dinyatakan ditolak;

Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*)

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa pada pokoknya gugatan Penggugat berisi tuntutan agar Tergugat membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan dasar Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa dalam Gugatannya Penggugat menjelaskan bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah sejak tahun 2009, dan kemudian Penggugat mengajukan permohonan pensiun kepada PT Dasa Husada Bersama. Bahwa meskipun Penggugat mengaku bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah (salah satu unit usaha PT Dasa Husada Bersama), namun Penggugat tidak mengikutsertakan Rumah Sakit Islam Arafah baik sebagai Tergugat 2 atau Turut Tergugat dalam Perkara a quo, oleh karenanya patut dan selayaknya Rumah Sakit Islam Arafah ditarik sebagai Pihak dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat sehingga Perkara PHI a quo menjadi terang dan jelas.

Menimbang, bahwa Penggugat dalam repliknya pada pokoknya menyatakan dengan menggugat PT Dasa Husada Bersama, maka Penggugat telah menggugat pengusaha yang berbentuk badan hukum (*recht person*) yakni Perseroan Terbatas sebagaimana dimaksud definisi pengusaha yang termuat dalam pasal 1 poin 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim cermati baik dari gugatan Penggugat, jawaban Tergugat serta bukti-bukti surat (vide bukti P-1, P-2 P-6, P-9) dan keterangan para saksi (**Purnomo Soebianto, Ardiyanto, Liza Mulyanti, Iswanto, Yudi, Nopi Arli**), yang saling bersesuaian, Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa terbukti Penggugat bekerja pada Tergugat. Bahwa Rumah Sakit Islam Arafah adalah salah satu unit usaha dari PT Dasa Husada Bersama. Dengan demikian Penggugat cukup menggugat badan hukumnya saja yang bernama PT Dasa Husada Bersama. Maka terhadap eksepsi Tergugat tersebut diatas tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan ditolak seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

Menimbang bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

Halaman 24 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat yang bergerak di bidang Pelayanan Kesehatan dengan nama Rumah Sakit Islam Arafah, Badan Hukum Perusahaan bernama PT Dasa Husada Bersama, mulai bekerja tahun 2009 dengan upah Rp.7.500.000,- perbulan;
- Bahwa Penggugat melalui surat tanggal 24 Februari 2020, mengajukan permohonan pensiun, dan disetujui oleh Tergugat;
- Bahwa Tergugat hanya bersedia membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sebesar Rp. 34.000.000 (tiga puluh juta rupiah) dengan dasar perhitungan upah pokok Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) perbulan dan kemudian Tergugat mentransfer uang ke rekening Penggugat sebesar Rp. 34.000.000 (tiga puluh empat juta rupiah);
- Bahwa Penggugat menolak hal tersebut, dengan alasan upah pokok Penggugat adalah sebesar Rp. 7.500.000 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah) dan Penggugat berhak atas pesangon 2 (dua) kali ketentuan berdasarkan pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa atas perbuatan Tergugat yang tidak bersedia membayar hak-hak Penggugat atas uang pensiun merupakan pelanggaran terhadap pasal 167 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Penggugat menuntut hak-haknya sebesar Rp.158.344.129,26 (seratus lima puluh delapan juta tiga ratus empat puluh empat ribu seratus dua puluh sembilan rupiah dua puluh enam sen) sebagaimana rinciannya tercantum dalam gugatan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat pada pokoknya menyangkal dan mendalilkan sebagai berikut:

- Bahwa apa yang didalilkan oleh Penggugat yang menyatakan Penggugat bekerja pada Rumah sakit Islam Arafah dengan badan hukum PT. Dasa Husada Bersama sejak tahun 2009 dengan upah terakhir Rp.75000.000 (Empat Juta Rupiah) adalah tidak berdasar dan tidak memiliki bukti;
- Bahwa Penggugat adalah kerabat dari salah satu komisaris PT Dasa Husada Bersama yang bernama Dokter Yunaldi, yang secara pribadi meminta Penggugat untuk membantu pengembangan Rumah Sakit Islam Arafah Jambi, dan semua fasilitas yang diterima oleh Penggugat di dalam lingkungan Rumah Sakit Islam Arafah Jambi adalah atas permintaan dari Dokter Yunaldi tanpa persetujuan dari Komisaris

Halaman 25 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Utama PT Dasa Husada Bersama, Direktur PT. Dasa Husada Bersama dan Direktur Rumah sakit Islam Arafah;

- Bahwa Rumah Sakit Islam Arafah Jambi sebagai Unit usaha dari PT. Dasa Husada telah memiliki Peraturan Pokok Kepegawaian yaitu Keputusan Direktur utama PT Dasa Husada Bersama No. 405/SEK/SK.DIRUT/PT.DHB//2015, yang mengatur tentang mekanisme penerimaan dan pengangkatan karyawan, waktu kerja upah dan lain-lain;
- Bahwa Penggugat tidak pernah mengikuti proses seleksi pengangkatan sebagai karyawan dan tidak pernah ditetapkan sebagai Karyawan Tetap oleh Direktur Utama PT Dasa Husada Bersama. Pada intinya Penggugat bukanlah Karyawan PT Dasa Husada Bersama, sehingga Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan hukum yang mengikat serta menimbulkan hak dan kewajiban, maka Penggugat tidak berhak menuntut pesangon dan hak lainnya sebagaimana diterangkan dalam gugatan;
- Bahwa hasil dari program pensiun yang dibuat oleh Tergugat untuk Penggugat telah dicairkan langsung oleh Penggugat dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan sejumlah Rp. 17.847.609,- (tujuh belas juta delapan ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus sembilan rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat dan jawab-jinawab dari kedua belah pihak yang berperkara, maka Majelis Hakim memperoleh fakta hukum yang tidak disangkal, yang mana kesemuanya sama-sama telah diakui para pihak sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat benar pernah mentransfer uang ke rekening Penggugat sebesar Rp. 34.000.000 (tiga puluh empat juta rupiah);
- Bahwa benar Penggugat telah diikutsertakan oleh Tergugat kedalam program pensiun BPJS Ketenagakerjaan;

Yang mana pengakuan tersebut merupakan alat bukti yang mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna, mengikat (*bindende*) serta menentukan (*biselissende*) serta tidak dapat ditarik kembali tanpa alasan yang dibenarkan oleh hukum sebagaimana berdasarkan Pasal 311 R.Bg Jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1735 K/Sip/1976, tanggal 15 Februari 1978;

Menimbang bahwa oleh karena terdapat dalil-dalil gugatan Penggugat yang disangkal oleh Tergugat, dan hal inilah yang menjadi persengketaan antara para pihak berperkara yang harus dibuktikan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg Jo. Pasal 1865 KUHPerdara, Penggugat dan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa terhadap pokok permasalahan/sengketa tersebut, setelah Majelis Hakim memeriksa dan mencermati gugatan, jawab jinawab serta alat bukti dari Para Pihak berperkara, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-7 berupa Anjuran, membuktikan bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi, dikaitkan dengan bukti P-1 berupa Surat Direktur PT Dasa Husada Bersama Maret 2020 membuktikan Tergugat menyetujui permohonan pensiun Penggugat terhitung tanggal 1 April 2020 dan Tergugat menyetujui akan memberikan pembayaran hak-hak Penggugat yang memasuki usia pensiun, dikaitkan dengan bukti P-2 berupa Slip gaji bulan Februari 2020 atas nama Razali (Penggugat) membuktikan pembayaran gaji Penggugat bulan Februari 2020 sebesar Rp.7.500.000,- oleh Tergugat, dikaitkan dengan bukti P-3 berupa Rekening koran bank BNI atas nama Razali (Penggugat), membuktikan adanya transfer uang dari Tergugat kepada Penggugat setiap bulan dari Januari sampai Desember 2019. Selanjutnya dikaitkan dengan bukti surat Tergugat berupa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai penghubung dalam pembuatan Perjanjian Kerjasama Pengelolaan Perparkiran antara PT Dasa Husada Bersama dengan PT Auto Parking, dan pengurusan pembelian barang Incinerator Rumah Sakit (vide bukti T-2, T-14), dikaitkan dengan bukti berupa Peraturan Pokok Kepegawaian Rumah Sakit Islam Arafah, yang dtanda tangani oleh Direktur PT Dasa Husada Bersama tanggal 14 Nopember 2019 (vide bukti T-1). dikaitkan dengan bukti SPO Penerimaan dan pengangkatan karyawan (vide bukti T-10, T-11), dikaitkan dengan bukti berupa surat perjanjian kerja dan surat pengangkatan pegawai yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan karyawan lainnya (vide bukti T-3, T-4, T-5, T-6, T-12, T-13), dikaitkan dengan bukti berupa slip gaji karyawan (vide T-16, T-17), dikaitkan dengan bukti berupa Rekap daftar absensi finger print karyawan tahun 2015, 2016, 2019 dan Penilaian kinerja karyawan (vide bukti T-7, T-8, T-9, T-18);

Menimbang, bahwa selanjutnya dikaitkan dengan keterangan saksi yang bernama **Purnomo Soebianto** yang sudah disumpah pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat adalah rekan kerja saksi satu ruangan di PT Dasa Husada Bersama (Tergugat). Penggugat lebih dahulu bekerja dari saksi,

Halaman 27 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb

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)



Penggugat bekerja pada Tergugat mulai tahun 2009 dan berhenti April 2020.. Penggugat bekerja sebagai tenaga teknis dibagian sarana prasarana penunjang peralatan Rumah Sakit, dikaitkan dengan keterangan saksi yang bernama **Ardiyanto** yang sudah disumpah pada pokoknya menerangkan bahwa saksi bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah mulai tahun 2014 sampai tahun 2019, waktu mulai bekerja saksi melihat Penggugat sudah ada disana punya ruangan sendiri. Saksi sering bekerjasama dengan Penggugat, kalau ada alat kesehatan dan mesin yang tidak dipahami oleh saksi, maka saksi akan menanyakan kepada Penggugat. Dikaitkan dengan keterangan saksi yang bernama **Liza Mulyanti** yang sudah disumpah pada pokoknya menerangkan bahwa saksi bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah sebagai Manager Umum dan Kepegawaian. Rumah Sakit Islam Arafah berdiri tahun 2010 dan merupakan unit usaha dari PT Dasa Husada Bersama. Saksi kenal dengan Penggugat yang mengaku sebagai orang PT Dasa Husada Bersama dan Penggugat pernah beberapa kali datang keruangan saksi. Penggugat tidak terdaftar di absensi finger print, dan saksi mendengar dari Manager Umum dan Kepegawaian sebelumnya bahwa Penggugat tidak mau absensi finger print. Dikaitkan dengan keterangan saksi yang bernama **Nopi Arli** yang sudah disumpah pada pokoknya menerangkan bahwa saksi bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah mulai Juli 2011 dengan jabatan sekarang kordinator Unit Pemeliharaan Sarana Prasarana Rumah Sakit (UPSPRS). Saksi kenal dan mengetahui Penggugat bekerja di PT Dasa Husada Bersama, yang ruangan PT tersebut dulu di lantai atas sekarang pindah kelantai bawah dekat dapur. Saksi pernah bersama Penggugat memperbaiki alat kesehatan, kalau saksi tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan, saksi lapor ke Ibu Liza dan disuruh lapor kepada Penggugat. Saksi sering melihat Penggugat datang ke kantor jam 10 pagi dan pulang jam 15 sore. Dikaitkan dengan keterangan saksi yang bernama **Yudi** yang sudah disumpah pada pokoknya menerangkan bahwa saksi bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah mulai September 2012 sebagai security saat itu Penggugat sudah ada. Saksi pernah mendengar bahwa Penggugat itu jabatannya kepala UPSPRS, dan saksi pernah melihat Penggugat bersama tim UPSPRS menarik kabel genset listrik. Saksi melihat Penggugat datang kekantor jam 9 atau jam 10 pagi sudah ada diruangannya. Dikaitkan dengan keterangan saksi yang bernama **Iswanto** yang sudah disumpah pada pokoknya menerangkan bahwa saksi bekerja di Rumah Sakit Islam Arafah mulai tahun 2010 sebagai security, dan saat itu Penggugat sudah ada. Ruangan Penggugat didekat dapur dan saksi melihat Penggugat datang kekantor jam 9 atau jam 10 pagi;

Halaman 28 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Menimbang, bahwa berdasarkan bukti- bukti surat dan keterangan saksi-saksi yang saling bersesuaian, Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa Penggugat terbukti telah bekerja pada Tergugat, melakukan pekerjaan sesuai perintah Tergugat dan mendapatkan upah setiap bulan dari Tergugat. Adapun terkait dengan bukti-bukti bantahan Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat tidak mengikuti mekanisme prosedur penerimaan seorang karyawan, slip gaji, berbeda dengan bentuk dan format seperti yang dimiliki oleh karyawan lainnya, begitu juga Penggugat tidak terdaftar dalam rekap daftar absensi finger print karyawan Rumah Sakit Islam Arafah. Majelis Hakim berpendapat bahwa walaupun terjadi perbedaan antara Penggugat dengan karyawan lainnya dalam hal prosedur penerimaan sebagai karyawan, bentuk dan format surat-surat/dokumen kepegawaian, ataupun pengaturan waktu kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya sesuai kebijakan manajemen/pimpinan perusahaan, hal tersebut tidaklah mengurangi substansi bahwa faktanya Penggugat telah bekerja pada Tergugat, diperintah oleh Tergugat dan dibayar upah oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, dengan berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Maka Majelis Hakim berpendapat dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat adalah seorang pekerja yang bekerja pada Tergugat dapat dibuktikan. Dengan demikian antara Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya akan mempertimbangkan apa penyebab dan alasan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (1) yang menyebutkan “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”, selanjutnya ayat (2) menyebutkan “Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih

Halaman 29 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha”, selanjutnya ayat (3) menyebutkan “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon, yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha”, selanjutnya ayat (6) menyebutkan “Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-1 berupa Surat Direktur PT Dasa Husada Bersama Maret 2020 membuktikan Tergugat menyetujui permohonan pensiun Penggugat terhitung tanggal 1 April 2020, dan Tergugat menyetujui akan memberikan pembayaran hak-hak Penggugat yang memasuki usia pensiun. Selanjutnya dikaitkan dengan keterangan saksi yang bernama **Purnomo Soebiyanto** yang sudah disumpah yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat mengajukan permohonan pensiun kepada perusahaan bersama saksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti- bukti surat dan keterangan saksi yang saling bersesuaian, Majelis Hakim berkesimpulan dan berpendapat bahwa Penggugat telah mengajukan permohonan pensiun kepada Tergugat dan Tergugat telah menyetujuinya. Dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dengan alasan pekerja pensiun terhitung tanggal 1 April 2020.

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat adalah dengan alasan pensiun, maka berdasarkan kepada Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai konsekwensi dari pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat wajib membayar uang pesangon maupun hak-hak lainnya kepada Tergugat (vide Pasal 167 ayat (1), Pasal 167 ayat (2), Pasal 167 ayat (3) Pasal 167 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-6 Tergugat telah mengikutsertakan Penggugat dalam program pensiun. Iuran/premi yang dibayar oleh Tergugat sebagai pemberi kerja adalah sebesar Rp.1.005.870,74,- (satu juta lima ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah tujuh puluh empat sen);

Halaman 30 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam Jawabannya Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat telah mencairkan uang hasil program pensiun sejumlah Rp.17.847.609,00 (tujuh belas juta delapan ratus empat puluh tujuh ribu enam ratus sembilan rupiah) dari BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan bukti P-6, Tergugat selain telah membayar iuran Jaminan Pensiun, juga membayar iuran Jaminan Hari Tua (JHT) untuk Penggugat, dan yang akan dipertimbangkan dalam perkara aquo adalah hanya iuran Jaminan Pensiun saja sebesar Rp.1.005.870,74,- (satu juta lima ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah tujuh puluh empat sen), sesuai ketentuan Pasal 167 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-4 Tergugat telah membayarkan uang pensiun kepada Penggugat sebesar Rp.34.000.000,- (tiga puluh empat juta rupiah) tanggal 23 April 2020 dan uang tersebut terbukti telah diterima oleh Penggugat dan tidak pernah dikembalikan kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan mulai bekerja sejak tahun 2009, dan berdasarkan bukti P-1 membuktikan bahwa Tergugat mengakui masa kerja Penggugat adalah selama 10 tahun. Maka Majelis Hakim berkesimpulan masa kerja Penggugat dihitung mulai masuk kerja sampai putus hubungan kerja adalah 10 tahun;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 berupa Slip gaji bulan Februari 2020 atas nama Razali membuktikan gaji pokok Penggugat sebesar Rp.7.500.000,- dikaitkan dengan bukti P-3 berupa Rekening koran bank BNI atas nama Razali, membuktikan adanya transfer uang dari Tergugat kepada Penggugat setiap bulan dari Januari sampai Desember 2019 yang besarnya berubah-ubah. Maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.7.500.000,- (tujuh juta lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti surat dari para pihak yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini maka alat bukti surat tersebut tidak akan Majelis Hakim pertimbangkan;

Menimbang bahwa oleh karena pokok permasalahan dalam perkara ini sudah terjawab sebagaimana dipertimbangkan diatas, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum-petitem gugatan Penggugat:

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka kedua dan ketiga, Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dengan alasan pensiun, berdasarkan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim akan menghitung hak-hak normatif Penggugat dengan masa kerja 10

Halaman 31 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun dan upah Rp.7.500.000,00 yang harus dibayar oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Pesangon : $9 \times 2 \times \text{Rp.7.500.000,00} = \text{Rp.135.000.000,00}$

2. Penghargaan masa kerja: $4 \times 1 \times \text{Rp.7.500.000,00} = \text{Rp.30.000.000,00}$

3. Penggantian hak : $15 \% \times \text{Rp.165.000.000,00} = \text{Rp.24.750.000,00}$

Jumlah : = Rp.189.750.000,00

4. Pengurang:

Dikurangi dengan luran/premi program pensiun yang sudah dibayar pemberi kerja (Tergugat) sebesar = Rp.1.005.870,74,- maka jumlah seluruh hak-hak normatif Penggugat adalah sebesar Rp.189.750.000,00 – Rp. 1.005.870,74 = Rp. 188.744.129,26 (seratus delapan puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu seratus dua puluh sembilan rupiah dua puluh enam sen);

Dikurangi dengan pembayaran uang pensiun yang sudah dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp.34.000.000,00 (tiga puluh empat juta rupiah) maka sisa hak-hak normatif Penggugat yang masih harus dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp. 188.744.129,26 – Rp.34.000.000,00 adalah sebesar Rp.154.744.129,26 (seratus lima puluh empat juta tujuh ratus empat puluh empat ribu seratus dua puluh sembilan rupiah dua puluh enam sen), dibulatkan menjadi Rp.154.744.129,00 (seratus lima puluh empat juta tujuh ratus empat puluh empat ribu seratus dua puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa petitum Penggugat tentang uang Cuti, karena Penggugat tidak mendalilkan secara jelas tentang cuti yang dituntut, maka tuntutan ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka petitum Penggugat angka kedua dan ketiga, haruslah dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4 (empat) yang mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi (*uit vorbaar bij vorraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum Penggugat tidak cukup beralasan hukum. Dengan demikian petitum tersebut haruslah ditolak;

Halaman 32 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengenai petitum Penggugat angka 5 (lima) yang mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas barang-barang milik Tergugat sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Sita sita jaminan, Majelis Hakim tidak pernah membuat penetapan sita untuk perkara ini, maka petitum tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan petitum kedua sampai dengan kelima tersebut, yang mana petitum Penggugat dikabulkan sebagian dan ditolak selain selebihnya, maka petitum kesatu haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka gugatan selain dan selebihnya harus ditolak;

Dalam Rekonvensi :

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat Konvensi juga mengajukan gugatan Rekonvensi ;

Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut:

1. Bahwa dalil-dalil Penggugat Rekonvensi pada bagian konvensi di atas secara mutatis-mutandis adalah juga menjadi dalil-dalil Penggugat Rekonvensi pada bagian Rekonvensi ini;
2. Bahwa keberadaan Tergugat Rekonvensi di dalam lingkungan kantor Penggugat Rekonvensi adalah sekedar memiliki hubungan pertemanan dengan salah satu komisariss Penggugat Rekonvensi (Dokter Yunaldi), dan Tergugat Rekonvensi membantu pengembangan Rumah Sakit Islam Arafah berdasarkan kesepakatan lisan yang dibuat antara Dokter Yunaldi secara pribadi dengan Tergugat Rekonvensi. Tergugat Rekonvensi mendapatkan fasilitas-fasilitas dari Penggugat Rekonvensi dikarenakan adanya permintaan dari Dokter Yunaldi;
3. Bahwa kemudian karena Tergugat Rekonvensi telah memasuki usia 59 Tahun dan tidak mampu lagi melakukan permintaan Dokter Yunaldi khususnya untuk pengembangan Rumah Sakit Islam Arafah, maka Penggugat Rekonvensi mentransfer uang sejumlah RP. 34.000.000,- (tiga puluh juta rupiah) kepada Tergugat Rekonvensi sebagai "uang terima kasih" untuk keterlibatannya dalam pengembangan Rumah Sakit Islam Arafah tersebut;
4. Bahwa apa yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi kepada unit usaha Penggugat Rekonvensi tidak berulang-ulang, dan juga

Halaman 33 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



dilaksanakan pada waktu yang berbeda-beda, bahkan Tergugat Rekonvensi tidak pernah melakukan absensi, maka hubungan yang terjadi antara Tergugat Rekonvensi dengan Dokter Yunaldi adalah "hanya" sekedar Perjanjian Biasa pada umumnya;

5. Bahwa Tergugat Rekonvensi tidak melalui proses rekrutmen sebagaimana dalam Peraturan Pokok Kepegawaian Nomor : 405/SEK/SK.DIRUT/PT.DHB/II/2015, maka Tergugat Rekonvensi bukanlah pekerja atau karyawan dari Penggugat Rekonvensi. Bahwa Tergugat Rekonvensi tidak memiliki kapasitas dalam melakukan Gugatan PHI;

Menimbang, bahwa segala uraian pertimbangan yang termuat dalam gugatan Konvensi secara mutatis mutandis dianggap termasuk pula dalam gugatan Rekonvensi ini;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Rekonvensi ini baik Penggugat Rekonvensi maupun Tergugat Rekonvensi tidaklah mengajukan bukti-bukti tersendiri, melainkan mempergunakan pula bukti-bukti yang diajukan dalam gugatan Konvensi;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim cermati ternyata pokok gugatan Penggugat Rekonvensi adalah identik dengan bantahan Tergugat Konvensi dalam gugatan Konvensi, yaitu Penggugat Rekonvensi membantah bahwa Tergugat Rekonvensi adalah pekerja/karyawan Penggugat Rekonvensi. Penggugat Rekonvensi mendalilkan bahwa Tergugat Rekonvensi bukanlah pekerja/karyawan yang bekerja pada Penggugat Rekonvensi, dan antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi tidak ada hubungan kerja. Bahwa hal demikian tersebut telah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam pertimbangan pokok perkara dalam Konvensi;

Menimbang bahwa oleh karena pokok permasalahan dalam perkara ini sudah terjawab sebagaimana dipertimbangkan diatas, maka selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum-petitum gugatan Penggugat Rekonvensi:

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat Rekonvensi pada angka 2 (dua) untuk menyatakan hubungan yang terjadi antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi bukanlah hubungan kerja. Majelis Hakim pada gugatan Konvensi sudah mempertimbangkan dan menyatakan bahwa hubungan yang terjadi antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi adalah hubungan kerja, dengan demikian petitum ke 2 (dua) haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat Rekonvensi angka 3 (tiga) untuk menyatakan hubungan yang terjalin antara Penggugat Rekonvensi

Halaman 34 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



dengan Tergugat Rekonvensi adalah perjanjian biasa pada umumnya. Majelis Hakim pada gugatan Konvensi sudah mempertimbangkan dan menyatakan hubungan antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi adalah hubungan kerja, dengan demikian terhadap petitum ke 3 (tiga) tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat Rekonvensi untuk menyatakan Tergugat Rekonvensi tidak berkapasitas untuk melakukan gugatan PHI terhadap Penggugat Rekonvensi. Majelis Hakim pada gugatan Konvensi sudah mempertimbangkan dan menyatakan hubungan antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi adalah hubungan kerja. Maka para pihak yang terikat dalam hubungan kerja dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian Majelis Hakim berpendapat untuk petitum ke 4 (empat) haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan petitum kedua sampai dengan keempat tersebut, yang mana petitum Penggugat Rekonvensi dinyatakan ditolak, maka petitum kesatu haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat Rekonvensi dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara ini gugatan Penggugat Konvensi telah dinyatakan dikabulkan sebagian sedangkan gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi telah dinyatakan ditolak, maka terhadap Pihak Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi sebagai pihak yang kalah kepadanya haruslah dibebankan atas biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp.366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

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

MENGADILI:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

Halaman 35 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak Eksepsi Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian ;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi dengan alasan pensiun terhitung sejak tanggal 1 April 2020;
3. Menghukum Tergugat Konvensi untuk membayar hak-hak normatif sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat Konvensi yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan sisa yang harus dibayar secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp.154.744.129,00 (seratus lima puluh empat juta tujuh ratus empat puluh empat ribu seratus dua puluh sembilan rupiah);
4. Menolak Gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

Membebankan biaya perkara yang timbul dalam penyelesaian perkara ini sejumlah Rp.366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah) kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, pada hari Senin, tanggal 14 Desember 2020, oleh kami, Arlen Veronica, S.H, M.H., sebagai Hakim Ketua , Ahmad Bayani, S.H. dan Rapnauli Purba, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor: 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb tanggal 26 Agustus 2020, putusan tersebut pada hari Rabu tanggal 16 Desember 2020 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, Harmilina, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat serta Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Ahmad Bayani, S.H.

Arlen Veronica, S.H, M.H.

Halaman 36 dari 37 Putusan PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb



Rapnauli Purba, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Harmilina, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Daftar gugatan	:	Rp.30.000,00;
2. Alat Tulis Kerja	:	Rp.100.000,00;
3. Panggilan Sidang	:	Rp.200.000,00;
4. PNBP Panggilan	:	Rp.20.000,00;
5. Materai	:	Rp.6.000,00;
6. Redaksi	:	Rp.10.000,00;
Jumlah	:	<u>Rp.366.000,00;</u> (rupiah)