



**P U T U S A N**

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

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**PT. SWADAYA ANDIKA**, berkedudukan di The Plaza Office Tower lantai 36 Jl. M.H. Thamrin Kav. 28-30 Jakarta Pusat 10350, yang diwakili oleh Direktur Agus Dani Ariyanto dan Direktur Ir. Kurniawanto Setiadi dalam hal ini memberikan kuasa kepada Darmanto, S.H., M.Hum., Dr. Willy Farianto, S.H., M.Hum., Dian Dwi Prasetyo, S.H., M.H., Lorita Fadianty, S.H., dan Annisa Fathima Zahra, S.H., Advokat dan Calon Advokat pada Farianto & Darmanto Law Firm berkantor di SOHO Pancoran South Jakarta Noble 1102 Jl. M.T. Haryono Kav. 2-3 Jakarta Selatan 12810, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Agustus 2018, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

**NOVIANITA**, Kewarganegaraan Indonesia, beralamat di Komplek Banjar Indah Permai Jl. Meranti No.81, RT 12, Banjarmasin dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dedy Fathurrahman, S.H., dan Muhammad Akbar, S.H., keduanya Advokat pada DR LAW FIRM beralamat di Jl. Kacapiring 5 No. 11 RT. 02 RW. 01 Kel. Mawar, Banjarmasin Tengah, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 035/SK-PHI/IX/2018 tanggal 21 September 2018, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 30 Agustus 2018, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima

Halaman 1 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

SALINAN

dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 3 September 2018 dalam Register Nomor 22/Pdt.Sus-PHI /2018/PN.Bjm, telah mengajukan Gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan perusahaan dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit yang lokasi kebunnya terletak di wilayah Kalimantan Selatan. Untuk perusahaan yang berada di wilayah Kalimantan dan Sulawesi, antara lain PT. Bersama Sejahtera Sakti, PT. Sajang Heulang, PT.Ladangrumpun Suburabadi, PT. Laguna Mandiri, PT. Langgeng Muara Makmur, PT. Swadaya Andika, PT. Tamaco Graha Krida, PT. Paripurna Swakarsa, PT. Indoruba Tengah, PT. Kridatama Lancar, PT. Teguh Sempurna, PT. Mitra Austral Sejahtera, PT.Sime Indo Agro, PT. Budidaya Agrolestari, PT. Sandika Natapalma berada di bawah kelompok usaha PT.Minamas Gemilang dengan kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, Kalimantan Selatan;
2. Bahwa selain perusahaan yang tergabung dalam kelompok usaha PT. Minamas Gemilang, perusahaan perkebunan sawit yang terletak di wilayah Sumatera, Kepulauan Riau dan Aceh antara lain PT. Aneka Intipersada, PT. Tunggal Mitra Plantations, PT. Lahan Tani Sakti, PT. Bhumireksa Nusasejati, PT. Padang Palma Permai, PT.Perusahaan Perkebunan Industri dan Niaga, PT. Perkasa Subur Sakti, PT. Bina Sains Cemerlang, PT. Bahari Gembira Ria, PT. Guthrie Pecconina Indonesia, berada dibawah kelompok usaha PT. Anugerah Sumbermakmur dengan kantor perwakilan Pekanbaru di Pekanbaru, Riau;
3. Bahwa kantor perwakilan Banjarmasin dan Pekanbaru, pada awalnya berfungsi sebagai tempat perwakilan dari kantor pusat di Jakarta dalam mengelola kebun dan anak perusahaan sesuai area atau wilayahnya;
4. Bahwa ke 25 anak perusahaan dalam kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur tersebut di atas, memiliki satu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation (FSP Minamas Plantation) periode 2016-2018 yang telah diperpanjang satu tahun sampai tanggal 23 Februari 2019, berdasarkan Kesepakatan Bersama Perpanjangan PKB Minamas Plantation periode 2016-2018 antara kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur dengan FSP Minamas Plantation

Halaman 2 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

tertanggal 12 Maret 2018 (yang selanjutnya disingkat dengan PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya);

5. Bahwa PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya berlaku untuk seluruh anak perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) angka 1.1 PKB Minamas Plantation periode 2016-2018 berikut perpanjangannya yang berbunyi:

*"Ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku untuk: Semua pekerja staf kantor pusat, kantor perwakilan/region, kantor penghubung, kantor unit kebun/PKS/ Bulking Station/ Minamas Research Centre (MRC) dalam kelompok usaha PT. Anugerah Sumber Makmur dan PT. Minamas Gemilang yang secara resmi tercatat sebagai pekerja di Perusahaan";*

6. Bahwa Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat sejak tanggal 3 Februari 1997 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor pada departemen *Group Corporate Assurance* (GCA) dan menerima upah terakhir sebesar Rp.8.776.511,- (delapan juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus sebelas rupiah) dengan tempat kerja di kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, Kalimantan Selatan;
7. Bahwa pada tanggal 6 November 2017 dan 3 Mei 2018 kelompok usaha telah melakukan sosialisasi kepada seluruh anak perusahaan dan pekerja mengenai kebijakan kelompok usaha untuk me-nonaktifkan/memindahkan/menutup kegiatan di kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Sehingga seluruh pekerja di tempatkan di tempat kerja yang baru, yakni di area kebun perusahaan;
8. Bahwa kantor perwakilan Banjarbaru terdiri dari berbagai departemen dan fungsi serta berbagai pekerja dari perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam kelompok usaha PT. MinamasGemilang;
9. Bahwa kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru dinon-aktifkan/dipindahkan/ditutup kegiatannya terhitung sejak tanggal 11 Juli 2018, oleh karenanya sejak tanggal tersebut sudah tidak ada aktivitas apapun di kantor perwakilan tersebut;
10. Bahwa dengan di non-aktifkan/dipindahkan/ditutupnya kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, maka guna menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), seluruh pekerja di tempatkan pada 3 (tiga) kebun, yakni: kebun O-Bebunga di bawah PT Langgeng Muaramakmur, O-Angsana di

Halaman 3 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

SALINAN

bawah PT Ladangrumpun Suburabadi, dan O-Angsana di bawah PT Sajang

Heulang;

11. Bahwa seluruh karyawan di kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru telah melaksanakan relokasi ke kebun sesuai dengan surat mutasi yang diberikan oleh perusahaannya masing-masing;
12. Bahwa khusus untuk departemen GCA, dimana Tergugat merupakan Supervisor pada departemen GCA, seluruh pekerja pada departemen tersebut ditempatkan di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang;
13. Bahwa Tergugat berdasarkan Surat Nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018, diwajibkan untuk melakukan pekerjaannya di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang terhitung mulai tanggal 25 Juni 2018;
14. Bahwa penempatan Tergugat di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang, tidak mengurangi dan merugikan penghasilan Tergugat karena gaji, benefit, masa kerja dan keberlanjutan hubungan kerja dijamin oleh Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;
15. Bahwa Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya, berbunyi: *"Demi kepentingan operasional, Pengusaha berwenang untuk melakukan mutasi setiap Pekerja dari satu bagian / departemen / kebun / pabrik / daerah kerja kebagian / departemen / kebun / pabrik / daerah kerja yang lain di kota yang sama atau yang berbeda, dalam Perusahaan yang samaatau Perusahaan lain dalam Kelompok Usaha PT Anugerah Sumber makmur dan/atau Kelompok Usaha PT Minamas Gemilang, dengan pertimbangan yang objektif serta berdasarkan kemampuan, pendidikan dan pertimbangan, masa kerja di suatu kota / lokasi dengan tidak mengurangi hak – hak Pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku"*;
16. Bahwa berdasarkan Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya, maka Surat Nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018 sah dan mengikat serta penempatan Tergugat di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang telah sesuai Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;
17. Bahwa Penggugat masih berniat untuk mempertahankan hubungan kerja dengan Tergugat. Oleh karena itu, Penggugat melalui gugatan ini meminta Tergugat untuk melaksanakan mutasi dan menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang;

Halaman 4 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

18. Bahwa penempatan Tergugat di atas dilakukan dengan tujuan agar Tergugat tetap dapat bekerja, oleh karenanya Penggugat mohon kepada majelis hakim untuk mewajibkan Tergugat untuk kembali bekerja di kebun O-Angsana sesuai Surat Nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018;

### ATAU

19. Bahwa Tergugat terhitung mulai tanggal 25 Juni 2018 secara berturut-turut tidak hadir di tempat kerja di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah meskipun telah dipanggil untuk bekerja kembali melalui surat panggilan secara patut;
20. Bahwa untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungankerja, Tergugat telah dipanggil untuk bekerja sebanyak 2 kali melalui surat No. 007/HRM-e3/VII/2018 perihal surat panggilan kerja ke-1 (satu) tanggal 4 Juli 2018 dan surat No. 008/HRM-e3/VII/2018 perihal surat panggilan kerja ke-2 (dua) tanggal 6 Juli 2018, namun Tergugat tetap tidak hadir untuk bekerja;
21. Bahwa perbuatan Tergugat yang tidak datang dan bekerja di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang telah melanggar ketentuan Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:
- "Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri";*
22. Bahwa oleh karena Tergugat telah mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri, maka terbit Surat Nomor 009/HRM-e3/VII/2018 perihal kualifikasi mengundurkan diri, tertanggal 9 Juli 2018, yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja berakhir terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018;
23. Bahwa oleh karena Tergugat telah mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri, maka hak Tergugat adalah uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 dan diberikan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 26 ayat (4) angka 4.7, Pasal 59 ayat (3) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;

Halaman 5 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

24. Bahwa Tergugat tidak berhak atas uang penggantian hak berupa pengobatan dan perumahan sebesar 15 % karena telah mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri. Hal ini sesuai dengan Surat Menakertrans RI No. B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 Tahun 2005 tentang Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan;
25. Bahwa Tergugat hanyalah berhak atas uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum diambil sebanyak 32 hari kerja, dengan perhitungan  $32/21 \times \text{Rp. } 8.776.511 = \text{Rp. } 13.373.731$ ;
26. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (5) angka 5.7 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya menyatakan "*Uang pisah yang dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) adalah sebagai berikut: (5.7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 7 bulan upah*". Berdasarkan ketentuan tersebut, maka hak Tergugat atas uang pisah adalah 7 bulan upah;
27. Bahwa hak PHK yang diterima Tergugat dengan masa kerja 21 tahun 5 bulan adalah uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang penggantian hak			
- Sisa cuti	$32/21 \times \text{Rp. } 8.776.511,-$	Rp.	13.373.731,-
2. Uang pisah	$7 \times \text{Rp. } 8.776.511,-$	Rp.	61.435.577,-

**Jumlah** **Rp. 74.809.308,-**  
**(Tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah)**

28. Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum terhadap PHK Tergugat, maka sesuai Pasal 14 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan aquo ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin karena menolak surat Anjuran No. 560/214-HIJ/Diskop,UKM & Naker/2018, tanggal 6 Agustus 2018 dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru;
29. Bahwa pertimbangan dan isi anjuran mediator tidaklah tepat karena berdasarkan Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya, mutasi telah sesuai Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;
30. Bahwa berdasarkan Pasal 5 ayat (1) angka 1.1 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya, ketentuan PKB mengikat dan berlaku bagi Para Penggugat dan seluruh anak perusahaan yang berada dalam kelompok

Halaman 6 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

usaha PT. Anugerah Sumber Makmur dan PT. Minamas Gemilang serta

Tergugat dan seluruh pekerjanya;

31. Bahwa adapun isi Pasal 5 ayat (1) angka 1.1 PKB Minamas Plantation periode 2016-2018 berikut perpanjangannya, tegas-tegas menyatakan *"Ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku untuk: Semua pekerja staf kantor pusat, kantor perwakilan/region, kantor penghubung, kantor unit kebun/PKS/ Bulking Station/ Minamas Research Centre (MRC) dalam kelompok usaha PT. Anugerah Sumber Makmur dan PT. Minamas Gemilang yang secara resmi tercatat sebagai pekerja di Perusahaan"*;
32. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin c.q. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan Penggugat;
33. Bahwa gugatan Penggugat ini didasarkan pada alasan dan bukti-bukti yang kuat, oleh karenanya sudah sepatutnya apabila gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya dan menetapkan biaya perkara *aquo* menurut hukum.

Berdasarkan alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin c.q. Majelis Hakim, sudilah kiranya untuk memeriksa dan mengadili serta menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan surat nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018 sah dan mengikat, sesuai ketentuan Pasal 20 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;
3. Mewajibkan Tergugat untuk kembali bekerja di kebun O-Angsana sesuai Surat Nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018, atau;
4. Menyatakan Tergugat melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018 karena mangkir dan dikualifikasikan

Halaman 7 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

mengundurkan diri sesuai dengan Surat Nomor 009/HRM-e3/VII/2018

perihal kualifikasi mengundurkan diri, tertanggal 9 Juli 2018;

6. Menyatakan hak PHK Tergugat, karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 168 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 26 ayat (4) angka 4.7., Pasal 59 ayat (3), ayat (5) angka 5.7 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya, berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang total seluruhnya **Rp. 74.809.308,-(Tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah)**, dengan rincian sebagai berikut:

1. *Uang penggantian hak*

- Sisa cuti  $32/21 \times \text{Rp. } 8.776.511,-$  , - Rp. 13.373.731,-

2. *Uang pisah*  $7 \times \text{Rp. } 8.776.511,-$  Rp. 61.435.577,-

**Jumlah**

**Rp. 74.809.308,-**

**(tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah)**

7. Menetapkan biaya perkara menurut hukum.

Atau apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

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

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

**DALAM KONVENSI**

Bahwa uraian kuasa hukum Tergugat dan Tergugat dalam bagian eksepsi, jawaban pokok perkara serta gugatan rekonvensi ini didasarkan pada ketentuan-ketentuan normatif perundang-undangan yang berlaku serta yurisprudensi yang berlaku dalam menilai serta mempertimbangkan hak-hak seorang buruh yang telah mengabdikan selama 21 (dua puluh satu) tahun di perusahaan dan berakhir dengan "tragis" di tangan pengusaha menggunakan "tangan hukum" dalam perkara *a quo* di antaranya :

*Halaman 8 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm*

**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)





**DALAM EKSEPSI**

**I. MENGENAI EKSEPSI TERGUGAT**

- 1) Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur libels), karena Gugatan PENGUGAT mencampur dalil-dalil Posita tentang gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan gugatan tentang perselisihan penafsiran mutasi dan mangkir serta mengundurkan diri menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018).

Mohon agar majelis hakim dapat kiranya berkenan menelaah uraian Posita gugatan dari poin 7 s/d poin 18, uraian mana dalam posita tersebut PENGUGAT menguraikan dasar-dasar alasan mengapa TERGUGAT harus di mutasi sesuai dengan dasar dalam pasal-pasal menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2016 – 2018. Sedangkan Posita poin 28 s/d poin 31 adalah bukti adanya perselisihan hak tentang mutasi antara PENGUGAT dan TERGUGAT menurut Perjanjian Kerja Bersama (2016-2018) antara penafsiran Pasal 20 ayat (7) yang berbunyi : **“Pekerja yang menolak perintah mutasi dan tetap menolak walaupun telah diberikan Surat Perintah Kerja DAN Surat Peringatan I, II dan III akan dikategorikan sebagai penolakan atas perintah/penugasan yang layak dari atas dan karenanya akan dikenakan sanksi termasuk pemutusan hubungan kerja.”**

Bahwa menurut norma hukum dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI pasal 1 angka 2 jo. Pasal 86 UU PHI, persoalan perbedaan pelaksanaan dan penafsiran mutasi, persyaratan dan pelaksanaan mutasi sesuai aturan Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) **adalah merupakan perselisihan hak yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu sebelum perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dalam perkara a quo adalah mengenai penafsiran Pasal 20 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama, terutama penafsiran frasa “DAN” antara frasa “Surat Perintah Kerja dan Surat Peringatan I, II dan III”.**

- 2) Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur libels), Posita gugatan mengenai uraian legal standing PT SAJANG HEULANG dalam Prinsip Ketenagakerjaan kabur dan tidak jelas.

Mohon majelis hakim dapat kiranya berkenan menelaah uraian Posita gugatan poin 6, PENGUGAT sendirilah mengakui adanya hubungan kerja dengan TERGUGAT sejak tahun 1997 s/d sekarang. Hal ini berarti

*Halaman 9 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

telah ± 21 tahun TERGUGAT bekerja pada PENGGUGAT. Kekaburan itu muncul, ketika PT SAJANG HEULANG yang bukan sebagai pihak dalam perkara a quo **secara penuh memerintah TERGUGAT**, melalui surat-surat yang diuraikan dalam Posita point 20 yaitu :

- a. Pada tanggal 4 Juli 2018 nomor surat 007/HRM-e3/VII/2018 **menggunakan Kop Surat Minamas PT SAJANG HEULANG** perihal Surat Panggilan Kerja Ke-1 (satu) TERGUGAT menerima pos tanggal 6 Juli 2018
- b. Pada tanggal 6 Juli 2018 nomor surat 008/HRM-e3/VII/2018 **menggunakan Kop Surat Minamas PT SAJANG HEULANG** perihal Surat Panggilan Kerja Ke-2 (dua) TERGUGAT menerima pos tanggal 9 Juli 2018

Padahal secara hukum TERGUGAT tidak memiliki hubungan hukum secara ketenagakerjaan dengan PT SAJANG HEULANG. Bahwa, secara prinsip suatu Peraturan Kerja Bersama (PKB) tidak berlaku bagi pekerja yang mempunyai kesepakatan kerja tertentu secara tersendiri yang mengatur syarat-syarat kerja secara khusus.

### 3) Gugatan Premature, karena PENGGUGAT tidak pernah menerbitkan atau memberikan Surat Peringatan (SP) I, II dan III kepada TERGUGAT.

**Bahwa PENGGUGAT** dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap TERGUGAT sesuai Pasal 30 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) tidak pernah menerbitkan atau memberikan Surat Peringatan (SP) I, II dan III kepada TERGUGAT sebelum dikenakan pemutusan hubungan kerja. Bahwa sejak gugatan ini didaftarkan, **TERGUGAT tidak pernah menerima surat panggilan kerja dari PT SWADAYA ANDIKA (PENGUGAT) selaku pihak pemberi Kerja** sesuai Pasal 25 point 4.5 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018), sedangkan dalam fakta hukumnya :

- a. Bahwa perbuatan TERGUGAT yang menolak mutasi yang tidak sesuai Pasal 20 point 7 (PKB 2016-2018) adalah sebuah pelanggaran atau tidak menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) tersebut.
- b. Bahwa apabila TERGUGAT di-PHK tanpa adanya kesalahan yang ditandai dengan diberikannya surat peringatan (I/II/III) oleh PENGUGAT, maka **berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga dan**

Halaman 10 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

Transmigrasi No. 150/2000 jo No. 78/2001 jo No. 111/2001,

**TERGUGAT** berhak mendapatkan pesangon sebanyak 2 (dua) kali pasal 156 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 ditambah hak-hak lain jika memenuhi syarat.

- 4) Gugatan kurang pihak, karena tidak menarik PT SAJANG HEULANG sebagai salah satu pihak.

Bahwa sesuai fakta hukum PT SAJANG HEULANG, melalui surat-surat yang diuraikan dalam Posita poin 20 yaitu :

- a. Pada tanggal 4 Juli 2018 nomor surat 007/HRM-e3/VII/2018 menggunakan Kop Surat Minamas PT SAJANG HEULANG perihal Surat Panggilan Kerja Ke-1 (satu) TERGUGAT menerima pos tanggal 6 Juli 2018
- b. Pada tanggal 6 Juli 2018 nomor surat 008/HRM-e3/VII/2018 menggunakan Kop Surat Minamas PT SAJANG HEULANG perihal Surat Panggilan Kerja Ke-2 (dua) TERGUGAT menerima pos tanggal 9 Juli 2018

Ternyata tidak ditarik sebagai salah satu pihak dalam perkara *a quo*, berakibat perbuatan PT SWADAYA ANDIKA (PENGGUGAT) yang mengklaim telah melakukan perbuatan Pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali kepada TERGUGAT adalah perbuatan yang keliru..

## II. DALAM POKOK PERKARA HUKUMNYA

- 1) Bahwa segala yang terurai dalam bagian I eksepsi, mohon terulang kembali dalam bagian ini sepanjang masih bersesuaian dan relevan serta analog;
- 2). Bahwa sebelum TERGUGAT menanggapi, membantah, menolak dalam pokok perkara atas dalil-dalil Posita-Posita Gugatan PENGGUGAT, maka sebelumnya perkenankan kami menguraikan duduk perkara peristiwa hukumnya yaitu :
  - 2.1. TERGUGAT adalah pekerja pada PENGGUGAT sejak tanggal 03 Februari 1997 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor dan upah terakhir sebesar Rp. 8.776.511,- (delapan juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus sebelas rupiah) serta ditempatkan di KPW Banjarbaru.
  - 2.2. Hubungan kerja antara TERGUGAT dengan PENGGUGAT adalah Pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Halaman 11 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

### 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

SALINAN

Tertentu (PKWTT), yang sudah berlangsung selama 21 (dua puluh

satu) tahun 4 (empat) bulan.

2.3. Bahwa, sebelumnya bagian GCAD dimana TERGUGAT bekerja mengadakan meeting pada tanggal 3 Mei 2018 (Hasil Notulensi Meeting tanggal 3 Mei 2018), Tergugat (sesuai poin 1 dan 2 hasil meeting) mengetahui bahwa Kantor GCAD yang bertempat di KKPA 1 (KPW Banjarbaru) yaitu :

- a. Tanggal 30 Juni 2018 Kantor Perwakilan Banjarbaru sudah harus dikosongkan, seluruh karyawan sudah berkantor di tempat yang ditentukan, termasuk GCAD (ruang kantor Tergugat) yang berkantor di KKPA 1.
- b. Kantor GCAD yang bertempat di KKPA 1 sedang dalam proses renovasi dan diharapkan akan selesai dalam dua (2) minggu pada bulan Mei 2018 ini.

2.4. Bahwa dalam meeting tersebut, tidak ada membicarakan kebijakan mutasi TERGUGAT dari PT SWADAYA ANDIKA ke perusahaan lain yaitu PT SAJANG HEULANG.

2.5. Bahwa sesuai surat manajemen yang ditanda tangani Dani Ariyanto selaku untuk dan atas nama Direksi PT Swadaya Andika dalam nomor : SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0480 tanggal 21 Mei 2018 perihal : MUTASI telah memutuskan dan menetapkan terhitung tanggal 25 Juni 2018 yang dikirimkan kepada Tergugat untuk dipindahtugaskan

(mutasi), dari :

Kedudukan hukum SEBELUM mutasi :

Jabatan : Supervisor  
Golongan : GI Supervisor  
Unit Organisasi : GCA Kalsul I  
Departemen : Group Corporate Assurance

**Lokasi : R-Banjarmasin**

**Unit Usaha : PT Swadaya Andika**

Kedudukan hukum SETELAH mutasi :

Jabatan : Supervisor  
Golongan : GI Supervisor  
Unit Organisasi : GCA Kalsul I  
Departemen : Group Corporate Assurance

**Lokasi : O-Angsana**

**Unit Usaha : PT Sajang Heulang**

2.6. Bahwa atas surat mutasi pada poin 2.5 di atas, Tergugat menyatakan keberatan kepada atas langsung, sehingga dilaksanakan 2 (dua) kali pertemuan Perundingan Bipartit sesuai Pasal 58 Peraturan Kerja Bersama (PKB) 2016 – 2018 sebagaimana Risalah Hasil Perundingan Bipartit tanggal 08 Juni 2018 dan 26 Juni 2018, namun sesuai hasil

Halaman 12 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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)

Halaman 12



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

kesimpulan atau hasil perundingan (Risalah Bipartit) poin 9.1 dan poin

9.2, menyebutkan :

9.1. Pekerja dan Pengusaha belum sepakat untuk menyelesaikan pengakhiran hubungan kerja secara musyawarah mufakat.

9.2 Akan dilakukan penyelesaian sesuai mekanisme yang berlaku.

2.7. Bahwa **pada tanggal 28 Juni 2018**, Tergugat kemudian mengajukan permohonan pencatatan perselisihan Hubungan Industrial a.n. Novianita kepada Kepala Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru. Kemudian **Bahwa pada tanggal 30 Juni 2018**, kantor perwakilan PENGGUGAT ditutup dan digembok, sehingga TERGUGAT tidak bisa beraktifitas bekerja seperti biasa/tidak bekerja lagi.

2.8. Bahwa TERGUGAT tidak pernah menerima Surat Perintah Kerja dan Surat Peringatan I, II, dan III dari PENGGUGAT / PT SWADAYA ANDIKA.

2.9. Bahwa sementara PENGGUGAT dan TERGUGAT dalam proses penyelesaian industrial melalui Mediator pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja. PT SAJANG HEULANG mengirim surat kepada TERGUGAT melalui Jasa Kurir pos JNE masing-masing yaitu :

- a. Pada tanggal 4 Juli 2018 nomor surat 007/HRM-e3/VII/2018 menggunakan Kop Surat Minamas PT SAJANG HEULANG perihal Surat Panggilan Kerja Ke-1 (satu) TERGUGAT menerima pos tanggal 6 Juli 2018
- b. Pada tanggal 6 Juli 2018 nomor surat 008/HRM-e3/VII/2018 menggunakan Kop Surat Minamas PT SAJANG HEULANG perihal Surat Panggilan Kerja Ke-2 (dua) TERGUGAT menerima pos tanggal 9 Juli 2018
- c. Pada tanggal 9 Juli 2018 nomor surat 009/HRM-e3/VII/2018 menggunakan Kop Surat Minamas PT SAJANG HEULANG perihal Surat Kualifikasi Mengundurkan Diri TERGUGAT menerima pos tanggal 11 Juli 2018

2.10. Bahwa adapun alasan-alasan TERGUGAT menolak mutasi yaitu:

- a) TERGUGAT adalah seorang istri, sekaligus seorang ibu yang memiliki tanggung jawab terhadap suami dan 2 (dua) orang anak yang masih sangat memerlukan pengasuhan dan pengawasan.
- b) TERGUGAT juga menolak mutasi ke PT SAJANG HEULANG karena sejak awal bekerja adalah karyawan pada PT. SWADAYA

Halaman 13 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

ANDIKA (PENGGUGAT) serta setahu TERGUGAT mutasi ke

perusahaan yang berbeda tidak dapat dibenarkan.

- c) Terkait indikasi perlindungan hukum atas hilangnya hak-hak Pesangon TERGUGAT sesuai pasal 156 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, selama lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun. Kemudian statusnya menjadi karyawan baru di PT SAJANG HEULANG.

- d) Sikap perusahaan PENGGUGAT yang menilai pengabdian dengan uang telah melukai perasaan psikologis dan bathin TERGUGAT yang selama ini loyal dan dapat dibuktikan tidak pernah mendapat surat peringatan apapun atas kinerja selama ini, justru diperlakukan seperti barang yang dapat dibuang kapan saja.

2.11. Bahwa berdasarkan uraian peristiwa hukum pada poin 3.1 s/d poin 3.10, maka perbuatan PENGGUGAT terkait kebijakan “penutupan kegiatan” kantor menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap banyak pekerja-pekerja lainnya. Maka hal ini sesungguhnya berarti PENGGUGAT tengah melakukan tindakan/kebijakan “Efisiensi” serta patut diduga melanggar peraturan hukum yang berlaku.

- 3) Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat seluruhnya, kecuali yang secara tegas diakui oleh TERGUGAT;
- 4) Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil gugatan Penggugat poin 1, poin 2 halaman 1-2 gugatan pertanggal 30 Agustus 2018, dengan dasar sebagai berikut :
- a. Bahwa di dalam undang-undang perseroan terbatas yang salah satu mengatur hukum korporasi di Indonesia tidak mengatur / mengenal sistem kelompok usaha perseroan terbatas (Kelompok PT).
- b. Bahwa keberadaan 25 perusahaan tersebut secara legalitas badan hukum adalah berdiri-sendiri (*legal entity*) dengan perizinan masing-masing, sehingga pertanggung jawaban korporasi sebagai badan hukum dan pengurus korporasi terpisah satu dengan yang lain dan berbeda-beda. berikut juga sistem keuangan dan manajemen perusahaannya-pun berbeda-beda, kesamaan dari perusahaan-perusahaan tersebut adalah sama-sama bergerak diseputar bidang usaha perkebunan sawit.

Halaman 14 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

### 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)

Halaman 14



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

- c. Bahwa dalil PENGGUGAT memiliki kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, Kalimantan Selatan adalah tidak tepat, karena sejak tanggal 29 Juni 2018 telah ditutup dan tidak ada kegiatan operasional lagi sejak tanggal tersebut.
- d. Bahwa kantor perwakilan dimaksud saat ini dalam keadaan “**ingin dijual**” atau “**ditawar-tawarkan**” kepada pihak manapun yang berminat untuk membeli tanah dan bangunan tersebut dalam rangka menyalurkan keuangan, perpajakan perusahaan PT MINAMAS GEMILANG sesuai dalil posita poin 8.
- 5) Bahwa TERGUGAT menanggapi Posita poin 3, bahwa setiap kantor perwakilan tentunya memiliki izin-izin yang menerangkan sebagai perwakilan atau cabang dari suatu kantor utama. Ketika suatu kantor perwakilan beroperasi tentunya memerlukan tenaga kerja dalam operasionalnya, sebaliknya jika suatu kantor perwakilan / cabang ditutup / dihentikan operasionalnya maka aktifitas operasional tenaga kerja tidak akan ada lagi yang berkerja. Di dalam Posita poin 9 PENGGUGAT telah mendalilkan “di non-aktifkan / dipindahkan / ditutup kegiataannya, pertanyaan apa alasan PENGGUGAT menutup / menghentikan operasional kantor perwakilan tersebut adalah menjadi beban pembuktian PENGGUGAT untuk membuktikan bahwa tidak terjadi “efisiensi” atas kegiatan penutupan perusahaan tersebut.
- 6) Bahwa TERGUGAT <sup>menanggapi</sup> Posita poin 4 dan poin 5 tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018), dengan dasar, sebagai berikut :
- a. Bahwa sepengetahuan TERGUGAT, Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) yang dimaksud oleh PENGGUGAT telah berakhir terhitung sejak tanggal 23 Februari 2018 kemarin, sehingga terhadap perbuatan hukum yang ada akan kembali mengacu pada ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- b. Bahwa terhadap dalil PENGGUGAT tentang adanya perpanjangan PKB (2016-2018) tentunya haruslah dibuktikan dalam persidangan dengan menunjukan bukti pengesahan perpanjangan PKB oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI c.q. Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. Bahwa terhadap dalil posita ini, TERGUGAT men-soomir PENGGUGAT untuk membuktikannya.

Halaman 15 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

- 7) Bahwa TERGUGAT menanggapi Posita poin 6 membenarkan TERGUGAT bekerja di bagian GCAD sebagai supervisor.
- 8) Bahwa terhadap Posita poin 7, sepengetahuan, PENGUGAT hanya pernah mengajak TERGUGAT dan teman-teman TERGUGAT mengikuti rapat internal tanggal 3 Mei 2018 saja, perihal **"Rencana Pengosongan Kantor Perwakilan Banjarbaru tanggal 30 Mei 2018, karena sedang dalam proses renovasi yang diperkirakan selesai 2 (dua) minggu pada bulan Mei 2018 ini"**, sebagaimana hasil notulensi poin 1 dan poin 2 dalam pertemuan tanggal 3 Mei 2018 yang ditanda-tangani TERGUGAT.
- 9) Bahwa terhadap Posita poin 9 oleh TERGUGAT hal tersebut dibantah, dikarenakan peng non-aktifan / ditutupnya kegiatan kantor perwakilan **dilakukan penggembokan & penguncian tanggal 29 Juni 2018** (sebagaimana uraian poin 7 pada bagian atas), bukanlah dilakukan di tanggal 11 Juli 2018 sebagaimana dalil PENGUGAT.
- 10) Bahwa terhadap Posita poin 10, poin 11, poin 12, poin 13 oleh TERGUGAT ditanggapi sebagai berikut :
  - a. Bahwa perbuatan PENGUGAT yang melakukan mutasi adalah perbuatan yang melanggar Perjanjian Kerja Bersama, mengingat sesuai dalil alasan Mutasi PENGUGAT (pada poin 7, poin 9, poin 10) telah terang dan jelas disebutkan karena **"Di non-aktifkan/dipindahkan/ditutup kegiatannya"**. Alasan mana yang tidak memenuhi persyaratan pemindahan/mutasi yang diatur dalam Pasal 20 ayat (2) tentang Pemindahan/Mutasi dalam Perjanjian Kerja Bersama 2016-2018.
  - b. Di dalam Perjanjian Kerja Bersama "hanya ada 6 (enam) alasan suatu "mutasi" dapat dilakukan, yaitu :
    1. Adanya kekosongan personil pada suatu bagian/ departemen/kebun/pabrik/daerah kerja.
    2. Bertambahnya beban pekerjaan pada suatu bagian/ departemen/kebun/Pabrik/daerah kerja yang memerlukan tambahan Pekerja.
    3. Pekerja ditetapkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan ditempatkan pada suatu bagian/ departemen/kebun/Pabrik/daerah kerja lain.
    4. Memberikan kesempatan kepada Pekerja yang mempunyai potensi dan motivasi untuk maju dan dapat mengembangkan karirnya pada bagian/

Halaman 16 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

### 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

SALINAN

departemen/kebun/Pabrik/daerah kerja lain atau dengan tugas baru sesuai kebutuhan Perusahaan.

5. Penataan organisasi (reorganisasi/restrukturisasi) Perusahaan atau Perusahaan-perusahaan dalam kelompok usaha PT. Anugerah Sumbermakmur dan/atau Kelompok Usaha PT. Minamas Gemilang sesuai perkembangan atau kebutuhan Perusahaan dalam Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur dan/atau Kelompok Usaha PT. Minamas Gemilang.
6. Keadaan Pekerja berdasarkan hasil pemeriksaan medis dan rekomendasi dokter tidak memungkinkan Pekerja bekerja pada Pekerjaan/jabatannya sekarang sehingga perlu dilakukam mutasi pada Pekerjaan/jabatan lain yang dianggap sesuai dengan keadaan kesehatan
- c. Bahwa sesuai keterangan dalam Surat Mutasi TERGUGAT Nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 tanggal 21 Mei 2018 telah diuraikan keinginan dari PT SWADAYA ANDIKA memutasi TERGUGAT ke PT SAJANG HEULANG **tanpa disertai alasan mutasi ?** bahkan PENGGUGAT ketika melakukan kebijakan mutasi **tidak pernah dilakukan sosialisasi** sesuai ketentuan Pasal 20 ayat (3) sub 3.1 Perjanjian Kerjasa Bersama (2016-208) kepada TERGUGAT. **"mengenai mutasi TERGUGAT dari PT SWADAYA ANDIKA ke PT SAJANG HEULANG.**
- d. **TERGUGAT membantah dalil PENGGUGAT telah melakukan sosialisasi tanggal 6 November 2017** dan tanggal 3 Mei 2018 **dibantah oleh TERGUGAT**, mengingat didalam pertemuan tersebut **tidak ada sosialisasi tentang mutasi TERGUGAT dari PT. SWADAYA ANDIKA ke PT SAJANG HEULANG**, yang dibicarakan dalam meeting tanggal 3 Mei 2018 adalah hanya mengenai **"pemindahan kantor"** saja. **Bahwa sesuai dengan pertimbangan dalam Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 alasan "PENUTUPAN KANTOR DIPERSAMAKAN DENGAN TINDAKAN EFISIENSI OLEH PERUSAHAAN" Jo. Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No. 705 K/Pdt.Sus/2011 tanggal 21 November 2011** antara (Pengusaha/Penggugat) PT Astra Otoparts Tbk. Melawan (Karyawan/Tergugat) Asep Mulya dkk. Mengenai

Halaman 17 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

sengketa "TIDAK DIPERKENANKANNYA PROSES MUTASI YANG  
DILAKUKAN DALAM 1 (SATU) GROUP USAHA YANG BERBEDA  
BADAN HUKUM".

Berdasarkan hal tersebut, maka beralasan hukum jika **kebijakan mutasi PENGGUGAT dengan alasan penutupan kantor** adalah tidak sesuai dan bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) Pasal 20 ayat (2) Jo. Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 Jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 705 K/Pdt.Sus/2011 tanggal 21 November 2011, **SESUAI NORMA HUKUM TADI DAPAT DIKATEGORIKAN SEBAGAI TINDAKAN EFISIENSI PERUSAHAAN.**

- 11) Bahwa terhadap Posita poin 14 oleh TERGUGAT dibantah, dan tanggapi, dengan dasar sebagai berikut :
  - a. Bahwa mutasi TERGUGAT dari PT SWADAYA ANDIKA kepada PT SAJANG HEULANG adalah perbuatan yang merugikan hak-hak pekerja TERGUGAT.
  - b. Hilangnya perlindungan hukum atas hak-hak Pesangon TERGUGAT sesuai pasal 156 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan selama bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun.
  - c. Secara ketenagakerjaan berstatus menjadi karyawan baru di PT SAJANG HEULANG.
  - d. Bahwa sikap perusahaan PENGGUGAT yang menilai pengabdian dengan uang telah melukai perasaan psikologis dan bathin TERGUGAT yang selama ini loyal dan dapat dibuktikan tidak pernah mendapat surat peringatan (SP) apapun atas kinerja selama ini, justru diperlakukan seperti barang yang dapat dibuang kapan saja.
- 12) Bahwa terhadap Posita poin 15 s/d poin 18 oleh TERGUGAT ditanggapi, Bahwa mengingat TERGUGAT belum pernah mendengar adanya perpanjangan atas PKB (2016-2018) yang berakhir pada bulan Februari 2018 lalu serta tidak pernah menanda tangani PKB perpanjangan tersebut sebagai "buku saku" Pekerja. Dalil PENGGUGAT untuk "mempertahankan" adalah sebuah muslihat saja. Ketika TERGUGAT tunduk kembali menjadi karyawan PT SAJANG HEULANG, secara hukum maka masa kerja 21 tahun tidak akan diakui, sehingga ketika TERGUGAT dikenakan PHK, maka hak-hak berupa pesangon, dll akan hilang karena masih berstatus karyawan baru di PT SAJANG HEULANG.
- 13) Bahwa terhadap Posita poin 19 s/d poin 23, oleh TERGUGAT dibantah dengan tegas dan diluruskan, bahwa PT SWADAYA ANDIKA /

Halaman 18 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

PENGGUGAT tidak pernah mengirimkan surat panggilan untuk bekerja kepada TERGUGAT. Terutama mengenai dalil Posita point 20 tentang surat nomor 007/HRM-e3/VII/2018 dan surat nomor 008/HRM-e3/VII/2018 berasal dari PT SAJANG HEULANG, bukan berasal dari PT SWADAYA ANDIKA / PENGGUGAT.

- 14) Bahwa TERGUGAT selaku pekerja tidak memiliki hubungan ketenagakerjaan dengan PT SAJANG HEULANG selaku pemberi kerja. Bahwa antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT pada saat surat panggilan dan surat-surat lainnya dari PT SAJANG HEULANG dikirimkan kepada TERGUGAT, di antara PENGGUGAT dan TERGUGAT belum menemui penyelesaian terhadap sengketa perselisihan hak mengenai panfsiran Perjanjian Kerja Bersama tentang mutasi sesuai Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.
- 15) Bahwa terhadap Posita point 24 s/d point 27, TERGUGAT mohon kepada majelis hakim yang terhormat dapat mengesampingkan hal-hal tersebut, mengingat secara hukum antara TERGUGAT dan PT SAJANG HEULANG **belum ada ikatan hukum ketenagakerjaan apapun**. Selain itu Posita point 19 s/d point 27, PENGGUGAT secara tidak sadar mengungkap tata cara menekan pembayaran pesangon, karena secara logika PENGGUGAT mengetahui kalau TERGUGAT yang merupakan seorang ibu dan seorang istri tidak mungkin jauh dari suami dan anak-anaknya yang masih kecil.
- 16) Bahwa terhadap Posita point 28 s/d point 31 adalah bukti pengakuan (direct evidence) bahwa antara PENGGUGAT dan TERGUGAT telah terjadi perselisihan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 point 2 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, yaitu :

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”
- 17) Bahwa, TERGUGAT melihat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh PENGGUGAT atas hal-hal sebagai berikut, yaitu :
  - a) Alasan mutasi **“kebijakan penutupan kegiatan kantor”** yang bertentangan dengan Pasal 20 ayat (2) PKB (2016-2018)
  - b) Tahapan pelaksanaan mutasi sampai terbitnya Surat Mutasi yang melanggar Pasal 20 ayat (3) PKB (2016-2018).

Halaman 19 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

"Tidak memberitahukan kepada TERGUGAT bahwa akan dimutasi ke perusahaan berbeda badan hukum".

- c) Ketidadaan penerbitan Surat Peringatan I, II, III sesuai Pasal 161 UU No. 13/2003 Jo. Pasal 20 ayat (7) PKB (2016-2018) Jo Pasal 30 PKB (2016-2018).
- d) Penerbitan Surat Panggilan I dan II tidak dilakukan oleh PT SWADAYA ANDIKA sesuai Pasal 168 ayat (1) UU No. 13/2003 Jo. Pasal 25 ayat (4) PKB (2016-2018).

**Maka beralasan hukum, jika yang mulia majelis hakim menetapkan putusan yang seadil-adilnya atas perbuatan PENGGUGAT tersebut.**

- 18) Bahwa ternyata secara fakta hukum kantor TERGUGAT tempat bekerja telah ditutup sebagaimana kebijakan PENGGUGAT yang penafsiran Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Sehingga TERGUGAT tidak mungkin lagi bekerja dan kebijakan mutasi ke PT SAJANG HEULANG yang jaraknya sangat jauh serta berbeda badan hukum patut merugikan TERGUGAT dikemudian hari. Maka berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi No. 150/2000 jo No. 78/2001 jo No. 111/2001, TERGUGAT berhak mendapatkan pesangon sebanyak 2 (dua) kali pasal 156 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 ditambah hak-hak lain jika memenuhi syarat
- 19) Terhadap dalil-dalil Posita gugatan lainnya, TERGUGAT mohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan mengesampingkannya.

## **DALAM REKONVENSİ**

### **III. URAIAN PERISTIWA HUKUM DAN DASAR HUKUMNYA (POSITA)**

- 1) Bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT memohon agar uraian pada bagian I s/d bagian II di atas, dapat dianggap terurai lagi pada bagian rekonvensi ini, kecuali terhadap hal-hal baru yang akan diungkap pada bagian rekonvensi ini.
- 2) Bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT adalah karyawan yang telah bekerja selama 21 (dua puluh satu) tahun lebih **dibagian audit** perusahaan TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT, sehingga dengan pengalaman selama itu telah sangat-sangat mengetahui seluk beluk perusahaan termasuk rencana-rencana efisiensi perusahaan PT SWADAYA ANDIKA.
- 3) Bahwa selama 21 tahun menjalankan pekerjaan pokok dibidang audit, upaya-upaya yang dilakukan TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT

Halaman 20 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

SALINAN

- dalam menghadapi perekonomian sekarang, untuk memangkas pengeluaran disektor tenaga kerja terpaksa harus menempuh upaya penutupan kantor-kantor cabang tidak hanya di Banjarmasin saja, namun juga di wilayah sumatera dan Pontianak.
- 4) Sebelumnya bagian GCAD dimana PENGUGAT REKOVENSI / TERGUGAT bekerja mengadakan meeting pada tanggal 3 Mei 2018 (Hasil Notulensi Meeting tanggal 3 Mei 2018), bahwa dalam meeting tersebut TERGUGAT REKONVENSI / PENGUGAT tidak ada membicarakan mengenai pemindahan/mutasi PENGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT dari perusahaan PT SWADAYA ANDIKA dimutasi ke PT SAJANG HEULANG.
- 5) **Bahwa dalam meeting tanggal 3 Mei 2018 tersebut, yang dibicarakan adalah mengenai pemindahan kantor saja. TIDAK ADA SOSIALISASI TERGUGAT AKAN DIPINDAH KE BADAN HUKUM / PT LAIN.**
- 6) Bahwa setelah PENGUGAT REKOVENSI menerima surat manajemen TERGUGAT REKONVENSI untuk dan atas nama Direksi PT SWADAYA ANDIKA dalam nomor : SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0480 tanggal 21 Mei 2018

perihal : MUTASI berisi :

**Kedudukan hukum SEBELUM mutasi :**

Jabatan : Supervisor  
Golongan : GI Supervisor  
Unit Organisasi : GCA Kalsul I  
Departemen : Group Corporate Assurance

**Lokasi : R-Banjarmasin**

**Unit Usaha : PT Swadaya Andika**

**Kedudukan hukum SETELAH mutasi :**

Jabatan : Supervisor  
Golongan : GI Supervisor  
Unit Organisasi : GCA Kalsul I  
Departemen : Group Corporate Assurance

**Lokasi : O-Angsana**

**Unit Usaha : PT Sajang Heulang**

- 7) Bahwa atas surat mutasi itu, Sesuai Pasal 20 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama (2016-2018) PENGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT menolak untuk dimutasi dengan alasan-alasan pokok :
- a) TERGUGAT adalah seorang istri, sekaligus seorang ibu yang memiliki tanggung jawab terhadap suami dan 2 (dua) orang anak yang masih sangat memerlukan pengasuhan dan pengawasan. Termasuk jarak yang ditempuh sangat jauh dari Banjarmasin ke kebun Angsana (Kab. Tanah Laut).
- b) TERGUGAT juga menolak mutasi ke PT SAJANG HEULANG karena sejak awal bekerja adalah karyawan pada PT. SWADAYA ANDIKA (PENGUGAT) serta setahu TERGUGAT mutasi ke perusahaan yang

Halaman 21 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

berbeda tidak dapat dibenarkan dan merugikan pekerja. terutama hilangnya hak-hak Pesangon TERGUGAT sesuai pasal 156 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, selama lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun. Kemudian statusnya menjadi karyawan baru di PT SAJANG HEULANG.

- 8) Bahwa dalam beberapa kali Perundingan Bipartit TERGUGAT REKONVENSI / PENGGUGAT telah menyatakan adanya penutupan kantor, namun TERGUGAT REKONVENSI / PENGGUGAT tidak mau dikategorikan sebagai upaya efisiensi perusahaan di hadapan mediator, namun di dalam pembacaan gugatannya diakui adanya **“kebijakan dinon-aktif/dipindahkan/ditutup kegiatannya”** (lihat Posita gugatan poin 7, poin 9, poin 10).
- 9) Bahwa setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 **“kebijakan dinon-aktif/dipindahkan/ditutup kegiatannya”** (lihat Posita gugatan poin 7, poin 9, poin 10) **dipersamakan dengan Efisiensi”**:

- [3.21] Menimbang bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para Pemohon, menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan rigid atas frasa **“perusahaan tutup”** dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen ataukah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 164 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungan kerjanya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

Halaman 22 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

### 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

SALINAN

10) Bahwa pada tanggal 28 Juni 2018, PENGGUGAT REKONVENSİ /TERGUGAT kemudian mengajukan permohonan pencatatan perselisihan Hubungan Industrial a.n. Novianita kepada Kepala Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru, kemudian pada tanggal 30 Juni 2018 kantor TERGUGAT REKONVENSİ /PENGGUGAT ditutup dan digembok, sehingga PENGGUGAT REKONVENSİ /TERGUGAT tidak bisa beraktifitas bekerja seperti biasa/tidak bekerja lagi.

11) Bahwa sesuai ketentuan dalam **Pasal 20 ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018)** telah mengatur norma, yaitu :

**“Pekerja yang menolak perintah mutasi dan tetap menolak walaupun telah diberikan Surat Perintah Kerja dan Surat Peringatan I, II dan III akan dikategorikan sebagai penolakan atas perintah/penugasan yang layak dari atas dan karenanya akan dikenakan sanksi termasuk pemutusan hubungan kerja”.**  
**Dalam hal ini TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT tidak pernah mengirimkan Surat Perintah Kerja maupun Surat Peringatan I, II dan III kepada PENGGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT.**

12) Bahwa sesuai ketentuan pasal 20 ayat (7) PKB itu, TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT tidak pernah memberikan Surat Perintah Kerja dan Surat Peringatan I, II dan III kepada PENGGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT sampai dengan diajukannya perkara *a quo* ini di Pengadilan Hubungan Industrial Banjarmasin.

13) Bahwa **oleh karena TERGUGAT REKONVENSİ /PENGGUGAT tidak pernah memberikan memberitahukan / mensosialisasikan perihal mutasi PENGGUGAT REKOVENSI / TERGUGAT dari badan hukum PT SWADAYA ANDIKA ke perusahaan badan hukum PT SAJANG HEULANG**, hal tersebut telah bertentangan dengan Pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (2016-2018) Jo. Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No. 705 K/Pdt.Sus/2011 tanggal 21 November 2011.

Perkara mana antara (Pengusaha/Penggugat) PT Astra Otoparts Tbk. Melawan (Karyawan/Tergugat) Asep Mulya dkk yang dimutasi ke PT AGIP (Astra Grapiha Information Technology). Mengenai sengketa **“karena proses mutasi yang dilakukan dalam 1 (satu) group usaha yang berbeda badan hukum”**, dalam pertimbangannya hal 26 mengutarakan :

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan oleh karena JudeX Facti telah salah menerapkan hukum menyatakan tindakan Penggugat memindahkan Para Tergugat ke PT. AGIP (Astra Grapiha Information

Halaman 23 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

Technology) tidak bisa disebut mutasi tidak sesuai dengan maksud ketentuan pasal 10 ayat (1) Peraturan Perusahaan Penggugat, dan perusahaan Penggugat masih dalam keadaan eksis (survive) sehingga langkah yang seharusnya untuk ditempuh adalah perselisihan hak bukan perselisihan pemutusan hubungan kerja (vide putusan judex facti hal 26 s/d 28), oleh karena itu gugatan Penggugat harusnya ditolak, dengan pertimbangan sebagai berikut :

Berdasarkan alat bukti P-2A s/d P-3 secara nyata bahwa telah berkali-kali dilaksanakan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Para Tergugat dalam hal terjadinya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK

Menimbang bahwa Penggugat dalam perselisihan ini telah memohon Pemutusan Hubungan kerja terhadap Para Tergugat dan **Para Tergugat tidak bersedia dimutasi ke tempat lainnya sebagai langkah untuk menghindari pemutusan hubungan kerja** sebagaimana dikehendaki ketentuan pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 sedangkan **bagian/divisi pekerjaan pada perusahaan Penggugat telah ditutup (vide P-21/T-2), maka terhadap perselisihan a quo tepat diterapkan ketentuan pasal 164 ayat 13 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai efisiensi ; dengan demikian sesuai ketentuan pasa a quo berhak atas pemutusan kerja 2 x Upah Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), (3), (4) UU No. 13 / 2003 untuk masing-masing.....dst.**

- 14) Bahwa PT SWADAYA ANDIKA (TERGUGAT REKONVENSİ /PENGGUGAT) **diperusahaan PENGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT bekerja sudah terdapat pengaturan mengenai mutasi dan dituangkan melalui PKB Perusahaan yang diatur dalam pasal 20 ayat ( 1 ) s.d (7), dan karenanya tindakan penolakan perintah mutasi dapat dikategorikan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur di dalam PKB Perusahaan, karena dalam hal ini PENGUGAT REKOVENSI / TERGUGAT yang menolak mutasi tidak bersedia melaksanakan perintah/penugasan dari TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT selaku pemberi kerja yang memiliki kewenangan (Pasal 20 ayat (1)) untuk melakukan mutasi sehingga pihak TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT / PT SWADAYA ANDIKA**

Halaman 24 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

seharusnya memberikan sanksi-sanksi (sesuai Pasal 30 PKB (2016-2018)) terlebih dahulu kepada PENGGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT sesuai ketentuan yang diatur dalam pasal 20 ayat (7) PKB (2016-2018) setelah terlebih dahulu diberikan Surat Peringatan I, II dan III sesuai Pasal 30 PKB (2016-2018). Namun faktanya Surat Peringatan ini tidak pernah diterima PENGGUGAT REKONVENSİ.

- 15) Bahwa apabila telah diberikan Surat Peringatan I, II dan III, PENGGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT tetap menolak perintah mutasi. maka kepadanya dapat dikenakan sanksi termasuk pemutusan hubungan kerja karena dianggap telah melakukan tindakan indisipliner. Sejalan dengan ketentuan pasal 161 ayat (I) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

"dalam hal pekerja / buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut",

- 16) Bahwa terkait dengan alasan "hanya mendapat 1 x ketentuan pasal 156" oleh TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT yang ternyata tidak pernah menerbitkan Surat Peringatan ke I, II dan III terhadap PENGGUGAT REKONVENSİ / TERGUGAT, telah mengingkari tujuan dan asas lahirnya norma tentang "Surat Peringatan" yang memiliki makna :

"Sebagai suatu bentuk pembinaan agar pekerja tidak melakukan pelanggaran yang sama kembali dan melaksanakan apa yang telah diputuskan oleh perusahaan".

Maka dalil TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT hanya berkewajiban memberikan 1 x ketentuan Pasal 156 Jo Pasal 161 ayat (3) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebesar ketentuan pasal 156 ayat (4) adalah tidak tepat dan tidak berdasar.

- 17) Bahwa terkait dengan alasan "Mangkir" pasal 168 ayat (1) dari 2 (dua) Surat Panggilan perusahaan PT SAJANG HEULANG mendalilkan :

Halaman 25 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

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

SALINAN

"pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri"

Maka perusahaan dapat mengambil tindakan menerbitkan surat panggilan untuk masuk bekerja sebanyak 2 (dua) kali terhadap pekerja yang menolak melaksanakan perintah mutasi, dan apabila sampai dengan akhir batas waktu yang telah ditentukan dalam surat panggilan untuk masuk bekerja tersebut.

Pertanyaan hukumnya, **Apakah PT SWADAYA ANDIKA / PENGGUGAT / TERGUGAT REKONVENSI pernah mengirimkan Surat Panggilan yang dimaksud dalam Pasal 168 (1) tersebut ?**

Namun, jika PENGGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT menilai berdasarkan alasan-alasan TERGUGAT REKONVENSI / PENGGUGAT, yaitu :

- e) Alasan mutasi "**kebijakan penutupan kegiatan kantor**" yang bertentangan dengan Pasal 20 ayat (2) PKB (2016-2018)
- f) Pelaksanaan mutasi yang melanggar Pasal 20 ayat (3) PKB (2016-2018).
- g) Ketidadaan penerbitan Surat Peringatan I, II, III sesuai Pasal 161 UU No. 13/2003 Jo. Pasal 30 PKB (2016-2018)
- h) Penerbitan Surat Panggilan I dan II tidak dilakukan oleh PT SWADAYA ANDIKA sesuai Pasal 168 ayat (1) UU No. 13/2003 Jo. Pasal 25 ayat (4) PKB (2016-2018).

Maka beralasan hukum, jika yang mulia majelis hakim menetapkan putusan yang seadil-adilnya atas perbuatan **TERGUGAT REKONVENSI / PENGGUGAT** tersebut. Maka kualifikasikan mengundurkan diri tersebut tidak dapat diterapkan kepada diri **PENGGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT** karena terdapat penyimpangan-penyimpangan dalam proses mutasinya.

- 18) Bahwa sesuai dengan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap **PENGGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT**, maka **TERGUGAT REKONVENSI / PENGGUGAT** diperintahkan oleh perundang-undangan untuk membayar hak-hak pekerja yaitu :

Halaman 26 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

"Berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti

hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)".

- 19) Adapun perhitungan hak-hak yang harus diterima oleh PENGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT sebagaimana uraian dalam poin 17 di atas adalah :

No.	Jenis hak	Norma perhitungan	Jumlah
a.	Uang Pesangon	2 x (9 x Rp. 8.776.511,-)	= Rp. 159.977.198,-
b.	Uang Penghargaan Masa Kerja	8 x Rp. 8.776.511,-	= Rp. 70.212.088,-
c.	Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur		= Rp. 12.152.092,-
d.	Uang Pengganti Hak	15 % x Rp. 228.189.286,-	= Rp. 12.152.092,-
JUMLAH		(a + b + c + d)	= Rp. 274.569.711,-

Terbilang (Dua ratus tujuh puluh empat juta lima ratus enam puluh Sembilan ribu tujuh ratus sebelas rupiah)

- 20) Bahwa ternyata selama proses penyelesaian perselisihan ini, TERGUGAT REKONVENSI / PENGUGAT telah menahan bonus yang seharusnya menjadi hak PENGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT sebagaimana diatur dalam Pasal 40 PKB (2016-2018).

- 21) Bahwa ternyata secara fakta hukum kantor PENGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT telah ditutup sebagaimana penafsiran Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Sehingga PENGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT tidak mungkin lagi bekerja dan kebijakan mutasi ke PT SAJANG HEULANG yang jaraknya sangat jauh serta berbeda badan hukum. Maka beralasan hukum jika PENGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT memohon agar ditetapkan pemutusan hubungan industrial karena alasan efisiensi.

## IV. URAIAN PETITUM KONVENSI & REKONVENSI

Berdasarkan atas segala apa yang terurai dan dijelaskan diatas, maka bersama ini, Kami dengan segala kerendahan hati, mengajukan permohonan dengan hormat, sudilah kiranya Yang Terhormat Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini

Halaman 27 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

dengan bijaksana untuk memanggil pihak-pihak kepersidangan, menetapkan hari persidangan, memeriksa perkara ini dan untuk selanjutnya berkenan mengambil keputusan sebagai berikut :

## DALAM BAGIAN KONVENSI

### **DALAM EKSEPSI**

- Menerima eksepsi TERGUGAT seluruhnya;
- Menyatakan gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima;

### **DALAM POKOK PERKARA**

- Menolak gugatan PENGGUGAT seluruhnya;
- Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja PENGGUGAT kepada TERGUGAT dikarenakan sebab sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Menghukum PENGGUGAT untuk membayar hak-hak pesangon TERGUGAT sesuai ketentuan dalam Pasal 164 ayat (3) Jo. Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Jo. Surat Anjuran Mediator Nomor Nomor 560/065-HIJ/Diskop,UKM & Naker tanggal 8 Agustus 2018;
- Menghukum PENGGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara.

## BAGIAN REKONVENSI

1. Menyatakan menerima gugatan rekonvensi PENGGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT dengan TERGUGAT REKONVENSI / PENGGUGAT karena efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
3. Menghukum TERGUGAT REKONVENSI / PENGGUGAT membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT REKONVENSI / TERGUGAT :

No	Jenis hak	Norma	Jumlah
.		perhitungan	
a.	Uang Pesangon	2 x (9 x Rp. 8.776.511,-)	= Rp. 159.977.198,-

Halaman 28 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

b.	Uang Penghargaan	8	x	Rp.	=	Rp. 70.212.088,-
	Masa Kerja	8.776.511,-				
c.	Cuti Tahunan yang					
	belum diambil dan				=	Rp. 12.152.092,-
	belum gugur					
d.	Uang Pengganti Hak	15 %	x	Rp.	=	Rp. 12.152.092,-
		228.189.286,-				
	JUMLAH	(a + b + c + d)			=	Rp. 274.569.711,-

Terbilang (Dua ratus tujuh puluh empat juta lima ratus enam

puluh Sembilan ribu tujuh ratus sebelas rupiah).

4. Memerintahkan TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT memberikan bonus kepada PENGGUGAT REKONVENSİ sesuai ketentuan pasal 40 sesuai Perjanjian Kerja Bersama
5. Menghukum TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT membayar biaya perkara ini.

## ATAU ;

Apabila Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin atau Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara ini berpendapat lain, demi peradilan yang baik, peradilan yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, Pancasila, dan UUD 1945, serta semangat penegakkan hukum dalam era penegakan hukum, maka TERGUGAT REKONVENSİ / PENGGUGAT REKONVENSİ memohon putusan yang seadil-adilnya (ex aquo et bono);

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut Penggugat mengajukan replik pada persidangan tanggal 23 Oktober 2018 (yang selengkapnya terlampir dalam berkas perkara) ;

Menimbang, bahwa terhadap replik dari Penggugat, Tergugat mengajukan duplik pada persidangan tanggal 30 Oktober 2018 (yang selengkapnya terlampir dalam berkas perkara);

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, dalam persidangan yang sudah ditentukan Penggugat menyampaikan bukti surat P-1 s/d P-6, berupa :

1. P – 1 A Perjanjian Kerja Bersama 2016 – 2018 Antara Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang Dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Pekerja Staff Dan Non Staff Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang;

Halaman 29 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

P – 1 B

Kesepakatan Bersama Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Minamas Plantation Periode 2016-2018 antara Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang Dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Pekerja Staff Dan Non Staff Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas

2. P – 2 A

Gemilang tanggal 12 Maret 2018;  
Notulen Meeting tanggal 3 Mei 2018;

P – 2 B

Daftar Hadir Meeting tanggal 3 Mei 2018;

3. P – 3

Surat No.SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal Mutasi Kepada Sdri. Novianita (Tergugat) tanggal 21 Mei 2018;

4. P – 4 A

Surat No.007/HRM-e3/VII/2018 perihal Surat Panggilan Kerja Ke 1 (satu) Kepada Sdri. Novianita (Tergugat) tanggal 4 Juli 2018;

P – 4 B

Surat No.008/HRM-e3/VII/2018 perihal Surat Panggilan Kerja Ke 2 (dua) Kepada Sdri. Novianita (Tergugat) tanggal 6 Juli 2018;

5. P – 5

Surat No.009/HRM-e3/VII/2018 perihal Kualifikasi Mengundurkan Diri Kepada Sdri. Novianita (Tergugat) tanggal 9 Juli 2018;

6. P – 6 A

Perjanjian Kerja Bersama 2014 – 2016 Antara Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang Dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Pekerja Staff Dan Non Staff Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang;

P – 6 B

Perjanjian Kerja Bersama 2012 – 2014 Antara Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang Dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation Pekerja Staff Dan Non Staff Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang;

P – 6 C

Perjanjian Kerja Bersama 2010 – 2012 Antara Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang Dengan Serikat Pekerja Pekerja Staff Dan Non Staff Kelompok Usaha PT. Anugerah Sumbermakmur Dan PT. Minamas Gemilang;

Halaman 30 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

## 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)



Menimbang, bahwa bukti surat P-1 sampai dengan P-6 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya,  
kecuali bukti P- 2 A, P-3, P-4 A, P-4 B dan P-5 merupakan fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa pada kesempatan pembuktian ini Penggugat menghadirkan saksi ke persidangan yang telah disumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut :

1. Suhardi;

- Bahwa saksi sekarang bekerja di PT. Minamas Grup, yaitu di PT. Swadaya Andika yang merupakan grup PT. Minamas;
- Bahwa saksi sebagai HR Manager;
- Bahwa saksi kenal dengan Ibu Novianita, saksi pernah jadi anak buah suami Ibu Novianita, Ibu Novianita staf PT. Swadaya Andika;
- Bahwa lebih dulu Ibu Novianita bekerja daripada saksi;
- Bahwa apakah sampai sekarang Ibu Novianita masih bekerja atau tidak saksi kurang tahu;
- Bahwa apakah sampai sekarang Ibu Novianita masih terima gaji saksi tidak tahu;
- Bahwa perusahaan sering melakukan mutasi termasuk ke Ibu Novianita yang dimutasi ke PT. Sayang Heulang kebun seabamban di bagian yang sama;
- Bahwa selain Ibu Novianita ada 7 orang yang juga dimutasi bersamaan dengan Ibu Novianita, yang 7 orang itu setuju saja di mutasi;
- Bahwa Ibu Novianita tidak mau di mutasi dengan alasan sebagai ibu rumah tangga dan punya anak kecil;
- Bahwa PT. Swadaya Andika dan PT. Sayang Heulang satu grup;
- Bahwa perusahaan masih memerlukan Ibu Novianita, tapi Ibu Novianita tidak mau;

Halaman 31 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

SALINAN

- Bahwa ada surat panggilan masuk kerja 2 kali ke Ibu Novianita tapi tidak dipenuhi;
  - Bahwa benar yang panggil dan keluarkan SK PHK Mangkir terhadap Ibu Novianita adalah PT. Sayang Heulang, tapi saksi hanya dengar tidak melihat surat itu;
  - Bahwa dasar mutasi adalah PKB PT. Minamas Pasal 20 yang bisa mutasi antar perusahaan;
  - Bahwa di PKB sebelumnya sudah diatur juga tentang mutasi tersebut, PKB yang sekarang sudah yang ke 4, semua PKB itu didaftarkan ke Kementerian dan tidak ada catatan atau keberatan dari Kementerian;
  - Bahwa begitu PKB didaftarkan lalu di sosialisasikan ke semua pekerja, tidak ada keberatan terhadap PKB termasuk dari Ibu Novianita;
  - Bahwa pada tanggal 3 Mei 2018 dilaksanakan meeting tentang sosialisasi penutupan kantor perwakilan (sesuai bukti P-2A dan bukti P-2B);
  - Bahwa saksi hadir pada meeting tanggal 3 Mei 2018 tersebut, termasuk Ibu Novianita juga hadir;
  - Bahwa Ibu Novianita di bagian Group Corporate Auditor (GCA);
  - Bahwa KKPA I arealnya di PT. Sayang Heulang, Ibu Novianita dan seluruh karyawan bagian GCA tahu bahwa KKPA I itu arealnya di PT. Sayang Heulang;
  - Bahwa pada November 2017 saksi dimutasi ke PT. Langgeng Muara Makmur kebun Pamukan;
  - Bahwa setelah di mutasi gaji saksi tetap tapi fasilitas bertambah yaitu rumah dan pembantu, penerangan, perobat rumah tangga, tunjangan transport menjalani cuti, tunjangan makan dan tunjangan tukang kebun. Dari Take Home Pay bertambah dan pengeluaran berkurang;
  - Bahwa masa kerja dihitung sejak pertama kali bekerja;
2. Jufri Batubara;
- Bahwa saat ini saksi bekerja di PT. Ladang Rumpun Sumber Abadi;

Halaman 32 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

- Bahwa saksi joint di perusahaan sejak tahun 1991, awalnya di Kantor Perwakilan Banjarbaru di PT. Bersama Sejahtera Sakti, setelah itu di mutasi tanggal 1 Desember 2017 di PT. Ladang Rumpun Sumber Abadi kebun Sebamban;
- Bahwa setelah saksi di mutasi gaji tetap, fasilitas bertambah yaitu rumah dan perabot dan pembantu. Fasilitas ini yang tidak di dapat waktu di Kantor Perwakilan. Masa kerja nyambung;
- Bahwa saksi kenal dengan Ibu Novianita, dulu di Kantor Perwakilan di PT. Swadaya Andika lalu di mutasi ke PT. Sayang Heulang kebun Sebamban;
- Bahwa Ibu Novianita tidak pernah hadir, Karena sesuai suratnya yang saksi baca dia seorang ibu yang memiliki anak yang masih kecil;
- Bahwa ada surat panggilan kerja 2 kali dari PT. Sayang Heulang, tapi Ibu Novianita tidak hadir, lalu dikeluarkan surat pengakhiran hubungan kerja, tapi saksi lupa persisnya;
- Bahwa alasannya restrukturisasi, Kantor Perwakilan di Banjarbaru ditutup lalu di pindah ke kebun termasuk semua karyawannya;
- Bahwa perusahaan induknya PT. Minamas;
- Bahwa ada PKB, tentang mutasi diatur pada Pasal 20;
- Bahwa PKB pernah di sosialisasikan termasuk Pasal 20;

Menimbang, bahwa untuk memperkuat dalil bantahannya dalam persidangan berikutnya Tergugat juga mengajukan bukti-bukti surat T-1 s/d T-25, berupa :

1. Surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial tanggal 28 juni 2018, Bukti T-1;
2. Surat mutasi tanggal 21 mei 2018, Bukti T-2;
3. Surat tanggapan tergugat atas surat mutasi ke Region KSS tanggal 24 mei 2018, Bukti T-3;
4. Print out cetak digital berupa foto dokumentasi whatsapp memuat sebuah gambar surat bertitel perhitungan pengakhiran hubungan kerja tanggal 30 mei 2018 yang diterbitkan oleh PT Swadaya Andika, Bukti T-4;
5. Surat anjuran disnaker tanggal 8 agustus 2018, Bukti T-5;
6. Notulen meeting tanggal 3 mei 2018, Bukti T-6;
7. Sisalah perundingan bipartit I tanggal 08 juni 2018, Bukti T-7;

Halaman 33 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

### 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

SALINAN

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

8. risalah perundingan bipartit ii tanggal 26 juni 2018, Bukti T-8;
9. Surat izin tempat usaha (situ) kantor perwakilan PT Swadaya Andika No. 503.1/71/situ-ekobang tanggal 06 juni 2017, Bukti T-9;
10. Print out cetak digital berupa foto dokumentasi whatsapp memuat sebuah gambar penggembokan pintu kantor perwakilan PT Swadaya Andika, Bukti T-10;
11. Surat penutupan rekening tanggal 8 februari 2018, Bukti T-11;
12. Surat pernyataan penutupan rekening tanggal 6 maret 2018, Bukti T-12;
13. Print out cetak digital berupa foto dokumentasi whatsapp memuat sebuah gambar penjualan kantor PT Swadaya Andika, Bukti T-13;
14. Print out cetak digital berupa foto dokumentasi whatsapp memuat sebuah gambar penyerahan kunci kantor perwakilan PT Swadaya Andika, Bukti T-14;
15. Surat panggilan kerja dari PT. Sajang Heulang tanggal 4 Juli 2018, Bukti T-15;
16. Surat tanggapan Tergugat atas surat panggilan kerja pertama dari PT. Sajang Heulang tanggal 6 Juli 2018, Bukti T-16;
17. Surat kualifikasi mengundurkan diri dari PT Sajang Heulang tanggal 9 juli 2018, Bukti T-17;
18. Surat perihal fakta-fakta lengkap proses penyelesaian hubungan kerja kelompok 5 tanggal 2 Mei 2018, Bukti T-18;
19. Print out cetak digital berupa foto dokumentasi whatsapp memuat sebuah gambar surat bertitel perhitungan pengakhiran hubungan kerja atas nama Syaida, Bukti T-19;
20. Print out cetak digital berupa foto dokumentasi whatsapp memuat sebuah gambar surat bertitel surat perjanjian bersama antara PT Swadaya Andika dengan karyawan Syaida, Bukti T-20;
21. Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) Minamas group (hal. 45 s/d hal. 47 PKB), Bukti T-21;
22. Print out putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/puu-IX/2011 tanggal 13 Juni 2012 yang diputuskan 9 (sembilan) Hakim Konstitusi diketuai oleh Moh. Mahfud MD, Bukti T-22;
23. Print out Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 705 K/Pdt.Sus/2011 tanggal 21 November 2011 antara PT Astra Otopart Tbk (pengusaha) melawan Asep Mulya dkk (karyawan/buruh), Bukti T-23;
24. Print out Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 520 K/Pdt.Sus/2015 tanggal 21 September 2015 antara PT Siloam International Hospital Tbk (pengusaha) melawan Dr. Arnold Bobby Soehartono (karyawan/buruh), Bukti T-24;
25. Print out Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.PBR tanggal 21 Mei 2018 antara PT

Halaman 34 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

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

SALINAN

Sarana Baja Perkasa (pengusaha) melawan Aipican Caniago

(karyawan/buruh), Bukti T-25;

Menimbang, bahwa bukti surat T-1 sampai dengan T-25 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti T-3, T-4, T-6, T-9, T-10, T-11, T-12, T-13, T-14, T-17, T-18, T-19, T-20, T-22, T-23, T-24 dan T-25 merupakan fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa pada kesempatan pembuktian ini Tergugat menghadirkan Ahli ke persidangan yaitu Saritua Simanjuntak, S.Ap., Pekerjaan PNS pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Banjarmasin, Bidang Keahlian Mediator Hubungan Industrial 2003 dan Diklat Ahli Ketenagakerjaan 2011, yang telah disumpah memberikan pendapat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa ruang lingkup PHK adalah perbuatan hukum dari pengusaha atau pekerja untuk melakukan PHK;
- Bahwa dasar hukum untuk melakukan PHK mengacu pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
- Bahwa mutasi adalah perpindahan jabatan atau relokasi;
- Bahwa perbedaan penafsiran PKB antara pengusaha dengan pekerja termasuk perselisihan kepentingan;
- Bahwa perbedaan tata cara mutasi dalam PKB termasuk perselisihan kepentingan;
- Bahwa jika kemudian tetap terjadi PHK, dan jika alasannya karena penutupan perusahaan, apakah dapat dipersamakan dengan efisiensi ? Bisa saja efisiensi;
- Bahwa tentang efisiensi diatur dalam Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pesangonnya 2 x;
- Bahwa jika ada klausul dalam PKB yang bertentangan dengan Undang-Undang, maka yang di pakai adalah Undang-Undang;

Halaman 35 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

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

SALINAN

- Bahwa mengenai PKB mengacu pada Pasal 15 dan 16 Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

### Pasal 15:

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, dibuat PKB induk yang berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.
- (3) PKB induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan masing-masing.
- (4) Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati, tetap berlaku PKB induk.

### Pasal 16:

- (1) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (4) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh,

Halaman 36 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

SALINAN

maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

- Bahwa dalam hal perusahaan mau melakukan mutasi antar perusahaan yang berbeda badan hukum, harus mengacu pada PKB;
- Bahwa ketika PT. B membuat tindakan hukum ke PT. A, maka tidak relevan, sehingga mutasi seperti itu tidak sah, karena PT. A tidak punya hubungan hukum dengan pekerja tersebut. Dasar hukumnya secara rinci tidak dapat saya sampaikan, tapi secara logika hukum sepanjang tidak ada hubungan hukum maka tidak ada tanggung jawab hukum;
- Bahwa sepanjang di PKB tidak diatur tentang mutasi, maka tidak relevan dilakukan PHK;
- Bahwa pengertian perselisihan kepentingan disebut dalam Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- Bahwa ketika mutasi sudah diatur dalam PKB, maka tidak masalah;
- Bahwa ketika mutasi sudah diatur dalam PKB, apakah boleh mutasi antar perusahaan/badan hukum ? tidak boleh, dasarnya Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 16 ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014;
- Bahwa ketika mutasi diatur dalam PKB, apakah PKB melanggar aturan ? sepanjang sudah disepakati maka tidak melanggar aturan;
- Bahwa karena pekerja tidak mau di mutasi, lalu perusahaan melakukan pemanggilan 2 kali dan tetap tidak diindahkan oleh pekerja, apakah pekerja dianggap mangkir ? dan termasuk perselisihan apa ? Sepanjang mutasinya sah maka dianggap mangkir. Dari perselisihan kepentingan berkembang menjadi perselisihan PHK;
- Bahwa apabila Pasal 16 ayat (1) Permenaker No. 28 Tahun 2014 yang menyatakan "Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing

Halaman 37 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

### 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

SALINAN

pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan”.

dikaitkan dengan Pasal 16 ayat (4) Permenaker No. 28 Tahun 2014 yang menyatakan “Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut”.

Saya tetap berpendapat bahwa PKB hanya untuk satu badan hukum;

- Bahwa kalau PKB sudah ditandatangani Dirjend Kementerian Tenaga Kerja, maka PKB tersebut sah diberlakukan;

Menimbang, bahwa dalam persidangan berikutnya tanggal 4 Desember 2018 masing-masing pihak Penggugat dan Tergugat menyampaikan kesimpulan tertulis;

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

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;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM KONPENSI

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi pada pokoknya bahwa gugatan Penggugat Kabur (Obscuur libels), karena mencampur dalil-dalil posita tentang gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan gugatan tentang perselisihan penafsiran mutasi dan mangkir serta mengundurkan diri menurut Perjanjian Kerja Bersama, dan karena posita gugatan mengenai uraian legal standing PT. Sajang Heulang;

Menimbang, bahwa selain itu Tergugat juga mengajukan eksepsi bahwa gugatan premature, karena Penggugat tidak pernah menerbitkan atau memberikan Surat Peringatan (SP) I, II dan III kepada Tergugat, dan gugatan kurang pihak, karena tidak menarik PT. Sajang Heulang sebagai salah satu pihak;

Halaman 38 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

Menimbang, bahwa eksepsi dalam konteks hukum acara perdata bermakna tangkisan atau bantahan (*Objection*), yang tujuan pokok pengajuan eksepsi yaitu agar pengadilan mengakhiri proses pemeriksaan tanpa lebih lanjut memeriksa materi pokok perkara, tetapi juga bisa berarti pembelaan (*Plea*) yang diajukan Tergugat terhadap materi gugatan Penggugat. Namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi ditujukan kepada hal yang menyangkut syarat formalitas gugatan yaitu jika gugatan yang diajukan mengandung cacat atau pelanggaran formil yang mengakibatkan gugatan tidak sah yang karenanya gugatan tidak dapat diterima (*inadmissible*), dengan demikian keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan terhadap pokok perkara (*Verweer ten principale*);

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur libels*), karena mencampur dalil-dalil posita tentang gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan gugatan tentang perselisihan penafsiran mutasi dan mangkir serta mengundurkan diri menurut Perjanjian Kerja Bersama, dan karena posita gugatan mengenai uraian legal standing PT. Sajang Heulang, menurut Majelis Hakim materi eksepsi ini telah membahas masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan hal tersebut adalah permasalahan yang akan dibuktikan dan dipertimbangkan dalam pokok perkara, oleh karena itu maka eksepsi ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa gugatan premature, karena Penggugat tidak pernah menerbitkan atau memberikan Surat Peringatan (SP) I, II dan III kepada Tergugat, menurut Majelis Hakim materi eksepsi inipun telah membahas masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang akan dibuktikan dan dipertimbangkan dalam pokok perkara, selain itu gugatan Penggugat juga sudah dilampiri risalah mediasi sebagaimana dimaksud Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, oleh karena itu maka eksepsi ini haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap materi eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa gugatan kurang pihak karena tidak menarik PT. Sajang Heulang sebagai salah satu pihak, menurut Majelis Hakim hal tersebut tidak lah mengakibatkan gugatan kurang pihak, karena sebagaimana disebutkan dalam surat anjuran dan risalah mediasi, pihak-pihak yang berselisih dalam perkara aquo adalah PT. Swadaya Andika (Penggugat) dengan Novianita (Tergugat), tidak ada disebutkan PT. Sajang Heulang sebagai pihak yang ikut berselisih,

Halaman 39 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

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

SALINAN

lagipula Penggugat berhak menentukan siapa-siapa yang akan digugatnya, asal diantara kedua belah pihak terdapat adanya perselisihan hukum, oleh karena itu maka eksepsi inipun haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas adalah cukup beralasan bagi Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus dinyatakan ditolak;

### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mohon untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018 karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat adalah pekerja pada Penggugat sejak tanggal 03 Februari 1997 dengan jabatan terakhir sebagai Supervisor pada departemen *Group Corporate Assurance* (GCA) dan menerima upah terakhir sebesar Rp.8.776.511,- (delapan juta tujuh ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus sebelas rupiah) dengan tempat kerja di kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, Kalimantan Selatan;
- Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah Pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang sudah berlangsung selama 21 (dua puluh satu) tahun 4 (empat) bulan;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dimana Tergugat telah diputuskan hubungan kerjanya karena telah melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat berdasarkan Surat Nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018, diwajibkan untuk melakukan pekerjaannya di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang terhitung mulai tanggal 25 Juni 2018.

Halaman 40 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

Menimbang, bahwa Penggugat selanjutnya mendalihkan bahwa

Tergugat terhitung mulai tanggal 25 Juni 2018 secara berturut-turut tidak hadir di tempat kerja di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah meskipun telah dipanggil untuk bekerja kembali melalui surat panggilan secara patut. Untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungannya, Tergugat telah dipanggil untuk bekerja sebanyak 2 kali melalui surat No. 007/HRM-e3/VII/2018 perihal surat panggilan kerja ke-1 (satu) tanggal 4 Juli 2018 dan surat No. 008/HRM-e3/VII/2018 perihal surat panggilan kerja ke-2 (dua) tanggal 6 Juli 2018, namun Tergugat tetap tidak hadir untuk bekerja. Perbuatan Tergugat yang tidak datang dan bekerja di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang telah melanggar ketentuan Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena Tergugat telah mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri, maka terbit Surat Nomor 009/HRM-e3/VII/2018 perihal kualifikasi mengundurkan diri, tertanggal 9 Juli 2018, yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja berakhir terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan Penggugat dan mendalihkan pada pokoknya bahwa atas surat mutasi Tergugat menyatakan keberatan;

Menimbang, bahwa Tergugat selanjutnya menyatakan bahwa perbuatan Penggugat terkait kebijakan “penutupan kegiatan” kantor menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap banyak pekerja-pekerja lainnya. Maka hal ini sesungguhnya berarti Penggugat tengah melakukan tindakan/kebijakan “efisiensi” serta patut diduga melanggar peraturan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) Tergugat menanggapi dengan menyatakan bahwa sepengetahuan Tergugat, Perjanjian Kerja Bersama (PKB 2016-2018) yang dimaksud oleh Penggugat telah berakhir terhitung sejak tanggal 23 Februari 2018 kemarin, sehingga terhadap perbuatan hukum yang ada akan kembali mengacu pada ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa dari jawaban Tergugat dapat disimpulkan oleh Majelis Hakim bahwa gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, oleh karena itu Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya dan kepada Tergugat diberikan kesempatan untuk membuktikan dalil bantahannya;

Halaman 41 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis

Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Apakah PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya sah secara hukum;
2. Apakah mutasi terhadap Tergugat sah secara hukum;
3. Apakah Tergugat terbukti telah melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003;
4. Apakah PHK terhadap Tergugat sah secara hukum;

Menimbang, bahwa untuk menjawab hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-6 dan Saksi-saksi yaitu 1. Suhardi, 2. Jufri Batubara,

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-25 dan Ahli yaitu Saritua Simanjuntak, S.Ap.;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat merupakan perusahaan dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit yang lokasi kebunnya terletak di wilayah Kalimantan Selatan. Untuk perusahaan yang berada di wilayah Kalimantan dan Sulawesi, antara lain PT. Bersama Sejahtera Sakti, PT. Sajang Heulang, PT.Ladangrumpun Suburabadi, PT. Laguna Mandiri, PT. Langgeng Muara Makmur, PT. Swadaya Andika, PT. Tamaco Graha Krida, PT. Paripurna Swakarsa, PT. Indoruba Tengah, PT. Kridatama Lancar, PT. Teguh Sempurna, PT. Mitra Austral Sejahtera, PT.Sime Indo Agro, PT. Budidaya Agrolestari, PT. Sandika Natapalma berada di bawah kelompok usaha PT.Minamas Gemilang dengan kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Selain perusahaan yang tergabung dalam kelompok usaha PT. Minamas Gemilang, perusahaan perkebunan sawit yang terletak di wilayah Sumatera, Kepulauan Riau dan Aceh antara lain PT. Aneka Intipersada, PT. Tunggal Mitra Plantations, PT. Lahan Tani Sakti, PT. Bhumireksa Nusasejati, PT. Padang Palma Permai, PT.Perusahaan Perkebunan Industri dan Niaga, PT. Perkasa Subur Sakti, PT. Bina Sains

Halaman 42 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

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

SALINAN

Cemerlang, PT. Bahari Gembira Ria, PT. Guthrie Pecconina Indonesia, berada dibawah kelompok usaha PT. Anugerah Sumbermakmur dengan kantor perwakilan Pekanbaru di Pekanbaru, Riau. Kantor perwakilan Banjarmasin dan Pekanbaru, pada awalnya berfungsi sebagai tempat perwakilan dari kantor pusat di Jakarta dalam mengelola kebun dan anak perusahaan sesuai area atau wilayahnya;

Menimbang, bahwa Penggugat selanjutnya mendalilkan bahwa ke 25 anak perusahaan dalam kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur tersebut di atas, memiliki satu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation (FSP Minamas Plantation) periode 2016-2018 yang telah diperpanjang satu tahun sampai tanggal 23 Februari 2019, berdasarkan Kesepakatan Bersama Perpanjangan PKB Minamas Plantation periode 2016-2018 antara kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur dengan FSP Minamas Plantation tertanggal 12 Maret 2018 (yang selanjutnya disingkat dengan PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya) yang berlaku untuk seluruh anak perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) angka 1.1 PKB Minamas Plantation periode 2016-2018 berikut perpanjangannya;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-1A/T-21** yang berupa PKB 2016-2018 vide Pasal 3, terbukti bahwa PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dibuat dan dirundingkan oleh gabungan pengusaha yang terdiri dari 25 perusahaan yang tergabung dalam kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur dengan gabungan serikat pekerja yang terdiri dari 25 serikat pekerja yang berada dalam kelompok usaha PT. Minamas Gemilang dan PT. Anugerah Sumbermakmur yang berafiliasi dengan Federasi Serikat Pekerja Minamas Plantation;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka pembuatan dan perundingan PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya sudah sesuai dengan Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Pasal 14 ayat (1) Permenaker No.28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang menyatakan: *Perjanjian kerja bersama dibuat dan dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha;* Se-

Halaman 43 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

lain itu juga sudah sesuai dengan Pasal 16 ayat (4) Permenaker No.28 Tahun 2014 yang menyatakan: *Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut;*

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-1A/T-21** yang berupa PKB 2016-2018 dan keterangan saksi Suhardi, terbukti bahwa PKB 2016-2018 telah didaftarkan ke Kementerian Ketenagakerjaan R.I. dan memperoleh surat keputusan pendaftaran PKB, dimana dalam surat keputusan tersebut tidak terdapat catatan, sehingga tidak ada ketentuan dalam PKB 2016-2018 yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa saksi Suhardi pada pokoknya menerangkan bahwa begitu PKB didaftarkan lalu di sosialisasikan ke semua pekerja, tidak ada keberatan terhadap PKB termasuk dari Tergugat;

Menimbang, bahwa Ahli Saritua Simanjuntak, S.Ap., pada pokoknya berpendapat bahwa kalau PKB sudah ditandatangani Dirjend Kementerian Tenaga Kerja, maka PKB tersebut sah diberlakukan;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-1A/T-21** yang berupa PKB 2016-2018 dan **P-1B** yang berupa Kesepakatan Bersama Perpanjangan PKB 2016-2018, terbukti bahwa PKB 2016-2018 telah diperpanjang satu tahun sampai tanggal 23 Februari 2019 sehingga masih berlaku sampai dengan sekarang;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya sah secara hukum;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah mutasi terhadap Tergugat sah secara hukum;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalihkan bahwa pada tanggal 6 November 2017 dan 3 Mei 2018 kelompok usaha telah melakukan sosialisasi kepada seluruh anak perusahaan dan pekerja mengenai kebijakan kelompok usaha untuk me-non aktifkan/memindahkan/menutup kegiatan di kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Sehingga seluruh pekerja di tempatkan di tempat kerja yang baru, yakni di area kebun perusahaan;

Menimbang, bahwa Penggugat selanjutnya mendalihkan bahwa Tergugat berdasarkan Surat Nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018, diwajibkan untuk melakukan pekerjaannya di

Halaman 44 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

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

SALINAN

kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang terhitung mulai tanggal 25 Juni

2018;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya, atas surat mutasi Tergugat menyatakan keberatan, adapun alasan-alasan Tergugat menolak mutasi yaitu:

- a. Tergugat adalah seorang istri, sekaligus seorang ibu yang memiliki tanggung jawab terhadap suami dan 2 (dua) orang anak yang masih sangat memerlukan pengasuhan dan pengawasan.
- b. Tergugat juga menolak mutasi ke PT. Sayang Heulang karena sejak awal bekerja adalah karyawan pada PT. Swadaya Andika (Penggugat) serta setahu Tergugat mutasi ke perusahaan yang berbeda tidak dapat dibenarkan.
- c. Terkait indikasi perlindungan hukum atas hilangnya hak-hak Pesangon Tergugat sesuai pasal 156 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, selama lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun. Kemudian statusnya menjadi karyawan baru di PT. Sayang Heulang.
- d. Sikap perusahaan Penggugat yang menilai pengabdian dengan uang telah melukai perasaan psikologis dan bathin Tergugat yang selama ini loyal dan dapat dibuktikan tidak pernah mendapat surat peringatan apapun atas kinerja selama ini, justru diperlakukan seperti barang yang dapat dibuang kapan saja.

Menimbang, bahwa didalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa penempatan Tergugat di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang tidak mengurangi dan merugikan penghasilan Tergugat karena gaji, benefit, masa kerja dan keberlanjutan hubungan kerja dijamin oleh Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;

Menimbang, bahwa saksi Suhardi dan Jufri Batubara pada pokoknya menerangkan bahwa setelah saksi di mutasi gaji saksi tetap tapi fasilitas bertambah yaitu rumah dan pembantu, penerangan, perobat rumah tangga, tunjangan transport menjalani cuti, tunjangan makan dan tunjangan tukang kebun. Dari Take Home Pay bertambah dan masa kerja dihitung sejak pertama kali bekerja;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat juga mendalilkan bahwa perbuatan Penggugat terkait kebijakan "penutupan kegiatan" kantor menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap banyak pekerja-pekerja lainnya. Maka hal ini sesungguhnya berarti Penggugat

Halaman 45 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

SALINAN

tengah melakukan tindakan/kebijakan "efisiensi" serta patut diduga melanggar peraturan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa dalam repliknya Penggugat membantah dalil Tergugat tersebut dengan menyatakan pada pokoknya bahwa dalam perkara aquo tidak ada yang melakukan efisiensi karena seluruh pekerja GCAD termasuk Tergugat tetap dilanjutkan hubungan kerjanya. Bahwa penonaktipan/pemindahan/penutupan kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru adalah untuk penataan organisasi, oleh sebab itu seluruh karyawan GCAD termasuk Tergugat ditempatkan ditempat kerja yang baru yaitu di kebun O-angsana. Dengan memindahkan seluruh karyawan GCAD termasuk Tergugat ke kebun O-angsana membuktikan tidak ada yang melakukan efisiensi terhadap Tergugat;

Menimbang, bahwa Saksi Suhardi menerangkan bahwa selain Tergugat ada 7 orang yang juga dimutasi bersamaan dengan Tergugat, yang 7 orang itu setuju saja di mutasi. Bahwa perusahaan masih memerlukan Tergugat, tapi Tergugat tidak mau;

Menimbang, setelah memeriksa bukti **P-2A** yang berupa Notulen Meeting tanggal 3 Mei 2018 dan **P-2B** yang berupa Daftar Hadir Meeting tanggal 3 Mei 2018, dan keterangan saksi Suhardi dan Jufri Batubara terbukti bahwa pada tanggal 3 Mei 2018 telah dilakukan sosialisasi kepada seluruh pekerja GCAD termasuk Tergugat mengenai penonaktifan / pemindahan / penutupan kantor perwakilan Banjarmasin di Banjarbaru mulai tanggal 30 Juni 2018 dan perpindahan/penempatan/mutasi Tergugat ke PT. Sajang Heulang;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-3/T-2** yang berupa Surat No.SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal Mutasi Kepada Sdri. Novianita tanggal 21 Mei 2018, terbukti bahwa Tergugat di mutasi ke kebun O-Angsana di bawah PT. Sajang Heulang sejak tanggal 25 Juni 2018;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-1A/T-21** yang berupa PKB 2016-2018 vide Pasal 3 butir 1.12 dan Pasal 3 butir 1.16, serta keterangan saksi Suhardi, dihubungkan dengan bukti **P-3/T-2** sebagaimana yang telah dipertimbangkan diatas, terbukti bahwa mutasi terhadap Tergugat merupakan mutasi antar perusahaan yang berada di bawah kelompok usaha PT. Minamas Gemilang;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-1A/T-21** yang berupa PKB 2016-2018 vide Pasal 20 serta keterangan saksi Jufri Batubara dan saksi Suhardi dihubungkan dengan bukti-bukti sebagaimana yang telah

Halaman 46 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

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

SALINAN

dipertimbangkan diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa penempatan Tergugat di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang telah sesuai Pasal 20 ayat (1) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya yang berbunyi: *"Demi kepentingan operasional, Pengusaha berwenang untuk melakukan mutasi setiap Pekerja dari satu bagian / departemen / kebun / pabrik / daerah kerja kebagian / departemen / kebun / pabrik / daerah kerja yang lain di kota yang sama atau yang berbeda, dalam Perusahaan yang sama atau Perusahaan lain dalam Kelompok Usaha PT Anugerah Sumber makmur dan/atau Kelompok Usaha PT Minamas Gemilang, dengan pertimbangan yang objektif serta berdasarkan kemampuan, pendidikan dan pertimbangan, masa kerja di suatu kota / lokasi dengan tidak mengurangi hak – hak Pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku"*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa mutasi terhadap Tergugat sah secara hukum;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Tergugat terbukti telah melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-4A/T-15** berupa Surat No.007/HRM-e3/VII/2018 perihal Surat Panggilan Kerja Ke 1 (satu) Kepada Sdri. Novianita (Tergugat) tanggal 4 Juli 2018 dan bukti **P-4B** berupa Surat No.008/HRM-e3/VII/2018 perihal Surat Panggilan Kerja Ke 2 (dua) Kepada Sdri. Novianita (Tergugat) tanggal 6 Juli 2018 serta keterangan saksi Suhardi dan Jufri Batubara, terbukti bahwa Tergugat terhitung mulai tanggal 25 Juni 2018 secara berturut-turut tidak hadir di tempat kerja di kebun O-Angsana di bawah PT Sajang Heulang tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan Tergugat telah dipanggil untuk bekerja sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis, namun Tergugat tetap tidak hadir untuk bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat terbukti telah melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan: *Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2(dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri*;

Halaman 47 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan

mempertimbangkan apakah PHK terhadap Tergugat sah secara hukum;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa bukti **P-5/T-17** yang berupa Surat No.009/HRM-e3/VII/2018 perihal Kualifikasi Mengundurkan Diri Kepada Sdri. Novianita (Tergugat) tanggal 9 Juli 2018, terbukti bahwa Tergugat telah dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat terbukti telah melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa PHK terhadap Tergugat sah secara hukum terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018;

Menimbang, bahwa oleh karena PHK terhadap Tergugat sah secara hukum terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018, maka dengan sendirinya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018;

Menimbang, bahwa oleh karena PHK terhadap Tergugat akibat mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri maka hak Tergugat adalah uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 dan diberikan uang pisah sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 26 ayat (4) angka 4.7, Pasal 59 ayat (3) PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Menakertrans RI No. B.600/MEN/ SJ-HK/VIII/2005 Tahun 2005 tentang Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan, Tergugat tidak berhak atas uang penggantian hak berupa pengobatan dan perumahan sebesar 15 % karena telah mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri. Tergugat hanya berhak atas uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum diambil sebanyak 32 hari kerja, dengan perhitungan  $32/21 \times \text{Rp. } 8.776.511 = \text{Rp. } 13.373.731$ ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pasal 59 ayat (5) angka 5.7 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya menyatakan "*Uang pisah yang dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) adalah sebagai berikut:(5.7) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 7 bulan upah*". Berdasarkan ketentuan tersebut maka hak Tergugat atas uang pisah adalah 7 bulan upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka hak PHK yang diterima Tergugat dengan masa kerja 21 tahun 5 bulan adalah uang

Halaman 48 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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

SALINAN

penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah dengan rincian

sebagai berikut:

1. *Uang penggantian hak*

- *Sisa cuti* 32/21 x Rp. 8.776.511,- Rp. 13.373.731,-

2. *Uang pisah* 7 x Rp. 8.776.511,- Rp. 61.435.577,-

Jumlah Rp. 74.809.308,-

(Tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka petitum angka 2 yaitu “menyatakan surat nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018 sah dan mengikat, sesuai ketentuan Pasal 20 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya”, beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 yaitu “menyatakan Tergugat melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri”, beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 5 yaitu “menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018 karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai dengan Surat Nomor 009/HRM-e3/VII/2018 perihal kualifikasi mengundurkan diri, tertanggal 9 Juli 2018”, beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petitum angka 6 yaitu “menyatakan hak PHK Tergugat, karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 168 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 26 ayat (4) angka 4.7., Pasal 59 ayat (3), ayat (5) angka 5.7 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya, berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang total seluruhnya Rp. 74.809.308,-(Tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

1. *Uang penggantian hak*

- *Sisa cuti* 32/21 x Rp. 8.776.511,-,- Rp. 13.373.731,-

2. *Uang pisah* 7 x Rp. 8.776.511,- Rp. 61.435.577,-

Halaman 49 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

Jumlah

Rp. 74.809.308,-

(tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah)",

beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan seluruhnya;

## DALAM REKONPENSİ

Menimbang, bahwa segala hal yang telah dipertimbangkan dalam bagian konpensi ( pokok perkara ) dianggap pula turut dipertimbangkan dalam rekonsensi ini;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam menyampaikan jawabannya telah mengajukan gugatan rekonsensi;

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan rekonsensi adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa gugatan rekonsensi pada pokoknya adalah supaya Majelis Hakim menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat Rekonsensi dengan Tergugat Rekonsensi karena efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, dan menghukum Tergugat Rekonsensi membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat Rekonsensi dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp. 274.569.771,- (dua ratus tujuh puluh empat juta lima ratus enam puluh sembilan ribu tujuh ratus tujuh puluh satu rupiah)

Menimbang, bahwa dalam mempertimbangkan substansi posita dan petitum gugatan rekonsensi tersebut, Majelis Hakim mengacu pada pertimbangan-pertimbangan pada gugatan konpensi dalam kontek hubungan hukum tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja yang pada pokoknya menyatakan sah pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat Rekonsensi karena terbukti melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas maka gugatan rekonsensi harus dinyatakan ditolak seluruhnya;

## DALAM KONPENSİ DAN REKONPENSİ

Halaman 50 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

### 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

SALINAN

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Kompensi dikabulkan seluruhnya dan Tergugat Kompensi berada di pihak yang kalah maka Tergugat Kompensi harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Kompensi dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Perjanjian Kerja Bersama Minamas Plantation periode 2016-2018 berikut perpanjangannya, 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 KONPENSI

#### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi dari Tergugat;

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan surat nomor SK-MTS/SAA/HRM/18/5/0460 perihal mutasi tertanggal 21 Mei 2018 sah dan mengikat, sesuai ketentuan Pasal 20 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya;
3. Menyatakan Tergugat melanggar Pasal 26 ayat (4) angka 4.5 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya dan Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 9 Juli 2018 karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai dengan Surat Nomor 009/HRM-e3/VII/2018 perihal kualifikasi mengundurkan diri, tertanggal 9 Juli 2018;
5. Menyatakan hak PHK Tergugat, karena mangkir dan dikualifikasikan mengundurkan diri sesuai Pasal 168 ayat (3), Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 dan Pasal 26 ayat (4) angka 4.7., Pasal 59 ayat (3), ayat (5) angka 5.7 PKB 2016-2018 berikut perpanjangannya, berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang total seluruhnya Rp. 74.809.308,- (Tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

1. *Uang penggantian hak*
  - Sisa cuti  $32/21 \times \text{Rp. } 8.776.511,-$  Rp. 13.373.731,-

Halaman 51 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SALINAN

2. Uang pisah

7 x Rp. 8.776.511,-

Rp. 61.435.577,-

Jumlah

Rp. 74.809.308,-

(tujuh puluh empat juta delapan ratus sembilan ribu tiga ratus delapan rupiah);

## DALAM REKONPENS

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi seluruhnya ;

## DALAM KONPENS DAN REKONPENS

- Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp. 262.000,00 (dua ratus enam puluh dua ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada hari Selasa tanggal 11 Desember 2018 oleh kami, Moh. Fatkan, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Fahmi Faisal, S.H., M.H., dan Syamsu Mesabara, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm tanggal 3 September 2018, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 18 Desember 2018 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Yande Nathalina, S.H., Panitera Pengganti dan kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua Majelis,

TTD

TTD

Fahmi Faisal, S.H., M.H.

Moh. Fatkan, S.H., M.H.

TTD

Syamsu Mesabara, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

TTD

Yande Nathalina, S.H.

Perincian biaya :

Halaman 52 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

SALINAN

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

1. Panggilan kepada Tergugat ..... Rp. 140.000,00
2. Panggilan kepada Penggugat ..... Rp. 95.000,00
3. PNBP ..... Rp. 10.000,00
4. Materai.....Rp. 12.000,00
5. Redaksi ..... Rp. 5.000,00
- Jumlah .....Rp. 262.000,00

(Dua ratus enam puluh dua ribu Rupiah);

Halaman 53 dari 53 Putusan Nomor 22/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bjm

#### 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)