



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P U T U S A N

Nomor 54/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

JUMANI: Warga Negara Indonesia, Pekerjaan Swasta, Laki-laki beralamat di Taman Lestari Blok D 22 No.19 A RT 006/ RW 013 Kelurahan Kibing, Kecamatan Batu Aji, Kota Batam, – Propinsi Kepulauan Riau dalam hal ini memberikan kuasa kepada **MUHAMMAD NATSIR, S.H., dan PRISTIKA HANDAYANI, S.H., M.H** Keduanya adalah Advokad pada Kantor LAW OFFICE MUHAMMAD NATSIR, S.H & PARTNERS, yang beralamat di Tering Mas Blok P 2 No. 14 Batu Ampar Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau, berdasarkan surat kuasa khusus Nomor : 129/LO-MN/IX/2019 tertanggal 30 September 2019, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

MELAWAN

PT. ADHYA TIRTA BATAM, Yang diwakili oleh Ir Benny Andrianto Antonius, selaku Direktur Utama yang berkedudukan di Adhya Building Tower, Komplek Permata Niaga, Bukit Indah Sukajadi, Jl Jend Sudirman, Kota Batam, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Naga Suyanto,SH.,M.H.,HADI YANTO, S.H., M.H. dan PEBRI YUNANDA, S.H. masing masing adalah Advokad & Konsultan Hukum pada kantor NG & ASSOCIATES LAW FIRM berkedudukan di Komplek Ruko Kintamani Blok A Nomor 3a, Batam – Kepulauan Riau, berdasarkan surat kuasa khusus No. 014/SK-NG&ALF/XI/2019 tertanggal 19 November 2019, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan kedua belah pihak;

Setelah mendengar keterangan saksi-saksi;

Setelah melihat bukti – bukti yang diajukan dalam persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 08 Oktober 2019 yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tanggal 16 Oktober 2019 di bawah register No. 54/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Tpg telah mengemukakan hal – hal sebagai berikut: ■



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja di Perusahaan TERGUGAT sebagai QHSE/Tehni Lab Klabirasi, mulai bekerja tanggal 17 Agustus 2002. Dimana upah terakhir PENGGUGAT sebesar Rp.4.914.000 (Empat juta sembilan ratus empat belas ribu rupiah);
2. Bahwa pada tanggal 23 Oktober 2018, pagi hari ketika PENGGUGAT masuk kerja kelokasi kerja yang terletak di Workshop Muka Kuning, mendapat kabar dari kawan-kawan kerja PENGGUGAT, dimana telah terjadi kehilangan berupa barang-barang milik TERGUGAT yaitu meter air, pada saat itu PENGGUGAT langsung ke gudang meter air tempat lokasi kehilangan;
3. Bahwa seminggu kemudian setelah terjadi kehilangan tersebut, Tim audit TERGUGAT datang ke lokasi Workshop Muka Kuning tempat kehilangan meter air, untuk melakukan investigasi. Dimana investigasi tersebut telah dilakukan 4 (empat) kali selama beberapa minggu untuk memastikan kehilangan meter air tersebut;
4. Bahwa selain Tim audit TERGUGAT, telah hadir juga Pihak Kepolisian mendatangi lokasi kehilangan, yang tujuannya untuk kroscek gudang meter air tempat kehilangan. Dimana tindaklanjut dari kepolisian memanggil beberapa karyawan TERGUGAT untuk dimintai keterangan terkait terjadi kehilangan meter air milik TERGUGAT;
5. Bahwa selanjutnya PENGGUGAT mendengar kabar ada 6 (enam) karyawan TERGUGAT yang dipanggil pihak kepolisian, yaitu yang bernama Indra, Aang, Suryadi, Irwan Kasantorin, dan Arma Ismail, sementara PENGGUGAT berada sendiri di section la klabirasi;
6. Bahwa pada tanggal 04 April 2019, PENGGUGAT dipanggil oleh pihak Management TERGUGAT. Dimana PENGGUGAT bertemu langsung dengan Bapak Sudarsono yang jabatannya Human Capital Management, pada saat itu PENGGUGAT ditawarkan agar mengundurkan diri dari posisi kerja sebagai OHSE/Tehni Lab Klabirasi untuk lakosi Muka Kuning, serta saat itu juga pihak TERGUGAT yang diwakili Bapak Sudarsono menawarkan Kompensasi kepada PENGGUGAT sebesar 3 (tiga) bulan upah agar berhenti dari pekerjaannya. Dimana saat itu juga PENGGUGAT menolak tawaran dari pihak TERGUGAT, yang berujung TERGUGAT mengeluarkan surat merumahkan PENGGUGAT;
7. Bahwa pada tanggal 15 April 2019 PENGGUGAT dan ketiga kawan kerja PENGGUGAT dipanggil oleh Bapak Sudarsono. Dimana Bapak Sudarsono memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada PENGGUGAT;
8. Bahwa selanjutnya Pihak TERGUGAT diwakili oleh Bapak Iswandi yang jabatannya HRD PT. ATB mengirim pesan via Whatsapp kepada PENGGUGAT,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

agar PENGGUGAT hadir ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada tanggal 6 Mei 2019.

9. Bahwa selanjutnya PENGGUGAT merasa prosedur yang dilakukan TERGUGAT dalam hal penyelesaian hubungan industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami PENGGUGAT tidak benar dan tidak sesuai seperti yang telah diatur didalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk itu pada tanggal 8 Mei 2019 PENGGUGAT diwakili oleh Kuasa Hukum PENGGUGAT mengirim surat perihal Perundingan Bipartit atas PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT;
10. Bahwa pada tanggal 14 Mei 2019 telah dilakukannya perundingan Bipartit atas atas PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT. Dimana pihak TERGUGAT berpendapat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan bersedia memberikan kebijakan uang pisah saja, sehingga pada saat itu tidak ada kesepakatan untuk berdamai dari PENGGUGAT dan pihak TERGUGAT, sehingga berlanjut untuk berproses di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;
11. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT merupakan tindakan sepihak dan sewenang-wenang, tanpa dirundingkan lebih dulu, hal ini tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan:

Ayat 2 berbunyi :

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ayat 3 berbunyi:

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

12. Bahwa PENGUGGAT telah menempuh upaya mediasi melalui mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam guna menyelesaikan perselisihan. Dimana TERGUGAT telah dipanggil secara patut oleh Mediator Dinas Tengakerja Kota Batam, namun TERGUGAT tetap saja bersikeras tidak mengindahkan apa yang menjadi haknya PENGGUGAT sesuai dengan aturan yang berlaku.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa selanjutnya ditindaklanjuti oleh Mediator Dinas Tenaga kerja Kota Batam dengan menerbitkan **Surat Anjuran, tanggal 23 Juli 2019 Nomor: B.756/TK-4/PPHI/VII/2019 yang menganjurkan :**

- 1) Agar Pengusaha PT ADHYA TIRTA BATAM (ATB), memanggil pekerja Arma, Ismail, Jumani dan Rully Ramadiantha secara tertulis untuk bekerja kembali dengan jabatan semula, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya surat ini;
- 2) Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap anjuran diatas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

14. Bahwa oleh karena TERGUGAT tidak melaksanakan anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut, maka PENGGUGAT mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada TERGUGAT melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, sesuai dengan ketentuan pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 yang menyatakan :

Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

15. Bahwa selanjutnya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT, sehingga PENGGUGAT berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, sesuai dengan Pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh 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 penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

16. Bahwa selanjutnya PENGGUGAT telah melakukan perhitungan uang pesangon, uang jasa perhargaan dan uang perobatan serat uang penggantian perumahan sebagaimana yang diatur dalam pada 156 ayat (2),(3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon $9 \times \text{Rp } 4.914.000 \times 2 = \text{Rp } 88.452.000$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan

masa kerja 6 x Rp 4.914.000 = Rp 29.484.000

- Uang Penggantian Perumahan,

Pengobatan dan Perawatan

15% x Rp 117.936.000 = Rp 17.690.400

Jumlah = **Rp 135.626.400**

(seratus tiga puluh lima juta enam ratus dua puluh enam ribu empat ratus rupiah.)

- 17.** Bahwa PENGGUGAT berhak atas Upah Proses. Hal ini sesuai dengan Pasal 155 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan :

Ayat 2 :

Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Ayat 3 :

Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- 18.** Bahwa selanjutnya sejak surat Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 15 April 2019 PENGGUGAT tidak bekerja lagi di perusahaan TERGUGAT, maka sejak bulan Mei 2019 PENGGUGAT tidak menerima Upah. Dimana selama proses perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung TERGUGAT tetap harus menjalankan kewajibannya dengan membayarkan upah PENGGUGAT sampai dengan adanya Putusan Hukum yang berkekuatan tetap, yaitu sebesar Rp.4.914.000 (Empat juta sembilan ratus empat belas ribu rupiah) setiap bulannya, maka PENGGUGAT menghitung Upah Proses Menuju Pemutusan Hubungan Kerja sampai adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Pinang yang berkekuatan tetap selama 10 (sepuluh) bulan dengan rincian yaitu sebesar Rp. 4.914.000 x 10 bulan = Rp 49.140.000 (empat puluh sembilan juta seratus empat puluh ribu rupiah);

- 19.** Bahwa dengan demikian jumlah tersebut harus dibayarkan TERGUGAT kepada PENGGUGAT secara tunai, seketika, dan sekaligus.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Bahwa selanjutnya dikarenakan dalil-dalil gugatan PENGUGAT adalah dalil-dalil yang benar berdasarkan bukti-bukti atau alasan hukum yang kuat, dan kebenarannya tidak dapat dipungkiri oleh TERGUGAT, maka tidak berlebihan dan sangat berdasarkan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini mengabulkan gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya.

21. Bahwa oleh karena gugatan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh PENGUGAT adalah sangat berdasarkan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya-biaya yang ditimbulkan dalam perkara ini.

Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum dan dasar-dasar hukum tersebut diatas, maka sepatutnyalah Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menentukan waktu sidang dan memanggil para pihak dalam perkara ini, dan untuk selanjutnya memeriksa dan mengadili perkara ini dengan menjatuhkan putusan yang amarnya :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan **PENGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja PENGUGAT dengan TERGUGAT adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **TERGUGAT** terhadap **PENGUGAT** bertentangan dengan ketentuan hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja antara **PENGUGAT** dengan TERGUGAT putus demi hukum;
5. Menghukum **TERGUGAT** untuk membayar hak-hak **PENGUGAT** berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak perumahan, pengobatan dan perawatan, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon $9 \times \text{Rp } 4.914.000 \times 2 = \text{Rp } 88.452.000$

- Uang Penghargaan
masa kerja $6 \times \text{Rp } 4.914.000 = \text{Rp } 29.484.000$

- Uang Penggantian Perumahan,

Pengobatan dan Perawatan

$15\% \times \text{Rp } 117.936.000 = \text{Rp } 17.690.400$

Jumlah $= \text{Rp } 135.626.400$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(seratus tiga puluh lima juta enam ratus dua puluh enam ribu empat ratus rupiah.)

6. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus, yaitu upah mulai dari bulan Mei 2019 sampai dengan Putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebesar dengan rincian selama 10 (sepuluh) bulan yaitu sebesar Rp. 4.914.000 x 10 bulan = Rp 49.140.000 (empat puluh sembilan juta seratus empat puluh ribu rupiah);
7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi (*uit voebaar bijvoraad*);
8. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aquo et bono*).

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara sesuai dengan ketentuan pasal 130 HIR akan tetapi tidak berhasil selanjutnya pemeriksaan perkara dilanjutkan yang dimulai dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan jawabannya pada tanggal 8 Januari 2020 sebagai berikut ;

DALAM KONVENSI:

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil - dalil yang di kemukakan PENGGUGAT dalam surat gugatannya, kecuali yang secara tegas terbukti kebenarannya dalam persidangan perkara *a quo* ;
2. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak dalil – dalil posita gugatan PENGGUGAT pada angka 1 halaman 2, dan demi hukum PENGGUGAT haruslah membuktikan dalil - dalil posita gugatan tersebut, sesuai ketentuan Pasal 163 HIR, Pasal 283 RBG, Pasal 1865 KUHPerdara, menegaskan :

” setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain, wajib membuktikan adanya hak itu atau kejadian yang dikemukakan itu ”.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dasar hukum tersebut diatas, telah dikuatkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI. No. 3164 K/Pdt/1983 tanggal 6 Februari 1985, yang menegaskan:

" bahwa penggugat ternyata tidak berhasil membuktikan dalil gugatan, padahal penggugat merupakan pihak yang dibebani wajib bukti untuk membuktikan dalil gugatan tersebut, berarti penggugat gagal membuktikan dalil gugatannya. Dalam hal pihak penggugat tidak mampu membuktikan dalil gugatannya, dianggap berlebihan untuk membebankan dan mempertimbangkan pembuktian pihak tergugat. Berdasarkan putusan tersebut dalam hal penggugat gagal membuktikan dalil gugatan yang dibebankan kepadanya, dianggap tidak perlu lagi membebani tergugat untuk membuktikan dalil bantahannya " .

Bahwa jika ternyata PENGGUGAT dalam persidangan perkara *a quo* tidak dapat membuktikan dalil-dalil posita gugatan pada angka 1 halaman 2 maka atas dasar jurisdiksi tersebut diatas adalah sah dan patut menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

3. Bahwa benar pada tanggal 22 Oktober 2018, salah seorang staf TERGUGAT (Bapak RONI yang bekerja sebagai QHSE memberikan laporan ke atasannya (Bapak PAUL) terkait hilangnya water meter scrab sebanyak 3058 unit di countainer workshop QHSF ;
4. Bahwa terkait dengan hilangnya water meter scrab sebanyak 3058 unit di countainer workshop QHSF, benar selanjutnya dilakukan pemeriksaan hasil rekaman CCTV periode bulan September sampai dengan bulan Oktober 2018 dan terlihat dalam rekaman sebagai berikut :
 - Tanggal 04 September 2018 : Sdr. Indra menggunakan mobil avanza datang ke workshop .
 - Tanggal 08 September 2018 : Sdr. Indra menggunakan mobil grandmax No. 51 ke workshop.
 - Tanggal 14 September 2018 : Sdr. Indra menggunakan mobil avanza datang ke workshop.
 - Catatan : interval waktu sekitar 10 menit;
5. Bahwa atas temuan fakta hukum tersebut, selanjutnya pada tanggal 5 November 2018 QHSE mengajukan memo permohonan audit water meter scrab kepada tim Coc, **dan selanjutnya pada tanggal 07 November 2018**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan interogasi internal kepada Sdr. INDRA (operator workshop) sesuai hasil rekaman CCTV;

6. Bahwa pada tanggal 09 November 2018 Sdr. INDRA membuat dan menandatangani " SURAT PERNYATAAN " diatas kertas bermaterai yang isinya menegaskan:

1. Telah terjadi kehilangan meter air/scrab di container (QHSE) dari tahun 2013 berdasarkan instruksi dari pak "ARMA" untuk dihancurkan / dibersihkan lalu di jual tanpa ijin ATB (in casu TERGUGAT).
2. Orang yang terlibat dalam pencurian meter ini :
 - Sdr. ARMA ISMAIL (Sr.SPV Meter Calibration & Workshop)
 - JUMANI (Technician) **in casu PENGGUGAT.**
 - Sdr. RULLY RAMADIANTHA (Foreman).
 - Sdr. KAS ANTORI sebagai pemegang kunci container (Leader).
 - Sdr. IRWAN (Technician).
 - Sdr. INDRA (Operator).
 - Sdr. M.SURYADI (Operator).
3. **Semua nama diatas menerima uang hasil pencurian meterscrab.**

7. Bahwa atas pengakuan Sdr. INDRA tersebut diatas, maka selanjutnya pada tanggal 14 November 2018 TERGUGAT melalui Sdr. ISWANDI menindaklanjuti dengan membuat Laporan Polisi sebagaimana Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor : STTLP/1170/XI/2018/SPKT/Kepril/Resta Brlg.

8. Bahwa pada tanggal 25 Pebruari 2019 TERGUGAT menerima surat dari Kantor Polisi Resort Bareleng Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, pada angka 2 huruf c menegaskan :

" Walaupun Saksi an. Sdr. INDRA Bin AWANG ROZALI, Sdr. IRWAN, Sdr. M. SURYADI.MD mengakui bahwa mereka pernah menjual water meter kepada PT. Surya Batam Cemerlang ketika mereka masih bekerja di work shop PT. ATB Muka Kuning Kota Batam dan terakhir kalinya pada bulan Pebruari 2018 atas sepengetahuan saksi a. KAS ANTORI dan saksi ARMA ISMAIL, dan saksi an. KAS ANTORI dan saksi an.ARMA ISMAIL mengakui Bahwa benar mereka pernah menerima uang dari hasil penjualan water meter tersebut dan diberikan juga kepada saksi an.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RULLY RAMADHIANTHA dan sdr. JUMANI (Kedua orang saksi mengetahuinya)”.

9. Bahwa atas fakta hukum tersebut diatas, serta setelah dilakukan penelitian dan rapat di tubuh management TERGUGAT, selanjutnya TERGUGAT memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT selaku pihak yang terlibat **sesuai surat pernyataan pengakuan Sdr. INDRA dan dikuatkan dengan surat dari Kantor Polisi Resort Bareleng Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, dimana dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 15 April 2019 No. 188/ATB-HCD/IV/2019, pada alinea ke-3 menegaskan :**

“ Sesuai dengan buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan, perbuatan yang Saudara lakukan tersebut tergolong dalam pelanggaran berat ”.

10. Bahwa atas fakta hukum tersebut diatas, maka dalil-dalil PENGGUGAT pada angka 9 dan angka 10 halaman 4 demi hukum haruslah dikesampingkan, sebab **surat Pemutusan Hubungan Kerja yang didasari atas buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan, nyata-nyata PENGGUGAT telah melanggar :**

1. **Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan, angka 12 menegaskan :**

” Tidak melakukan tindakan melawan hukum seperti berjudi, mencuri, dan atau menggelapkan harta perusahaan, melakukan penipuan kepada atasan, bawahan maupun sesama karyawan dan memperdagangkan harta perusahaan secara illegal ”.

Bahwa sebagai bentuk untuk dipatuhinya Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct), setiap pekerja dan tanpa terkecuali PENGGUGAT menandatangani PERNYATAAN KEPATUHAN pada bagian belakang buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct), serta merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017 -2019.

2. **Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, BAB XI TINDAKAN DISIPLIN/ SANKSI / HUKUMAN,**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN,

➤ Pada angka 1 menegaskan :

“ Perusahaan dapat mengambil tindakan disiplin/ sanksi terhadap setiap karyawan yang terbukti tidak mematuhi peraturan dan tata tertib kerja diperusahaan, ketentuan tentang keselamatan dan kode etik Perusahaan dalam bentuk:

- a. Teguran.
- b. Surat Peringatan 1, 2 dan 3
- c. Pemberhentian Sementara / Skorsing.
- d. **Pemutusan Hubungan Kerja.**

Untuk butir c dan d perusahaan harus terlebih dahulu berundingan dengan Serikat Pekerja.

➤ Pada angka 2 menegaskan:

“ Bentuk tindakan disiplin yang diambil tidak harus menurut urutannya, tetapi didasarkan pada sifat, tingkat beratnya pelanggaran dan seringnya pelanggaran dilakukan serta mengingat pula tingkat tanggung jawab dari karyawan yang bersangkutan.

11. Bahwa oleh karena PENGUGAT nyata – nyata terlibat dalam perkara hilangnya water meter scrab **sebagaimana diakui PENGUGAT dalam surat dari Kantor Polisi Resort Bareleng Nomor : B/116/III/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, dan dikuatkan dengan surat pernyataan dari pengakuan Sdr. INDRA, sehingga jelas dan terang demi hukum dalil-dalil PENGUGAT angka 11 halaman 4 sampai dengan halaman 5 demi hukum haruslah dikesampingkan sebab:**

11.a. Bahwa PENGUGAT nyata-nyata telah melanggar **Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12;**

11.b. Bahwa PENGUGAT nyata melanggar Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, **PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN** sebagaimana diuraikan diatas yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12, yang demikian maka sangat berdasar menurut hukum TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGUGAT, sebagaimana hal ini ditegaskan dalam :

❖ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161, menegaskan :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) 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.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

❖ Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 126 ayat (1) yang menegaskan :

” Pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh dan pekerja / buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama ”.

12. Bahwa atas fakta hukum dan dasar yuridis tersebut diatas, maka jelas dan terang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sah menurut hukum, dan sepatutnyalah Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

13. Bahwa demikian pula terhadap dalil-dalil gugatan PENGGUGAT angka 12, angka 13, angka 14 halaman 5 sampai dengan halaman 6 demi hukum haruslah dikesampingkan, hal ini didasari pada ketentuan **Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat (2) huruf d** menegaskan:

” pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis ”.

14. Bahwa oleh karena sudah jelas dasar hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT yang mengacu pada ketentuan **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (2) juncto Pasal 126 ayat (1)** dengan dikuatkan pada **Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct)** pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan **Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN** sebagaimana diuraikan diatas, maka terhadap dalil-dalil PENGGUGAT angka 15 dan angka 16 halaman 6 sampai dengan halaman 7 demi hukum haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya, yang dalam hal ini nyata-nyata PENGGUGAT telah salah dalam penerapan dan penafsiran hukumnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 15.** Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah sah menurut hukum, maka terhadap dalil-dalil PENGGUGAT angka 16 halaman 6 sampai dengan halaman 7 demi hukum haruslah dinyatakan ditolak untuk seluruhnya, **dan kepada PENGGUGAT diberikan uang penggantian hak sesuai dengan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017-2019 Pasal 57 ayat (5);**
- 16.** Bahwa demikian pula terhadap dalil-dalil gugatan PENGGUGAT angka 17 halaman 7 demi hukum patut untuk kesampingkan, sebab sebagaimana diakui PENGGUGAT dalam dalil gugatannya bahwa sebelum PENGGUGAT diberi surat pemutusan hubungan kerja, kepada PENGGUGAT telah lebih dahulu dilakukan skorsing, sehingga sangat tidak patut menurut hukum PENGGUGAT diberi upah proses, sehingga jelas dan terang PENGGUGAT nyata-nyata telah salah dalam penafsiran Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003, yang demikian adalah sah dan patut menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan menolak upah proses yang dimohonkan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSİ

1. Bahwa segala hal-hal yang termuat dalam konvensi dianggap telah diulangi dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam gugatan rekonvensi ;
2. Bahwa dalam gugatan rekonvensi ini semula TERGUGAT KONVENSİ selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT REKONVENSİ dan PENGGUGAT KONVENSİ dalam gugatan rekonvensi ini selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT REKONVENSİ ;
3. Bahwa PENGGUGAT REKONVENSİ melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap TERGUGAT REKONVENSİ adalah dikarenakan TERGUGAT REKONVENSİ sebagai pihak yang terlibat atas hilangnya water meter scrab sesuai dengan :

3.1. Pengakuan Sdr. INDRA membuat dan menandatangani " SURAT PERNYATAAN " diatas kertas bermaterai yang isinya menegaskan:

1. *Telah terjadi kehilangan meter air/scrab di container (QHSE) dari tahun 2013 berdasarkan instruksi dari pak "ARMA" untuk dihancurkan / dibersihkan lalu di jual tanpa ijin ATB (in casu TERGUGAT).*
2. *Orang yang terlibat dalam pencurian meter ini :*
 - Sdr. ARMA ISMAIL (Sr.SPV Meter Calibration & Workshop)
 - JUMANI (Technician) **in casu PENGGUGAT**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Sdr. RULLY RAMADIANTHA (Foreman).
- Sdr. KAS ANTORI sebagai pemegang kunci container (Leader).
- Sdr. IRWAN (Technician).
- Sdr. INDRA (Operator).
- Sdr. M.SURYADI (Operator).

3. Semua nama diatas menerima uang hasil pencurian meterscrab.

3.2. Bahwa surat dari Kantor Polisi Resort Barelang tanggal 25 Februari 2019 Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, pada angka 2 huruf c menegaskan:

" Walaupun Saksi an. Sdr. INDRA Bin AWANG ROZALI, Sdr. IRWAN, Sdr. M. SURYADI.MD mengakui bahwa mereka pernah menjual water meter kepada PT. Surya Batam Cemerlang ketika mereka masih bekerja di work shop PT. ATB Muka Kuning Kota Batam dan terakhir kalinya pada bulan Pebruari 2018 atas sepengetahuan saksi a. KAS ANTORI dan saksi ARMA ISMAIL, dan saksi an. KAS ANTORI dan saksi an.ARMA ISMAIL mengakui Bahwa benar mereka pernah menerima uang dari hasil penjualan water meter tersebut dan diberikan juga kepada saksi an. RULLY RAMADHIANTHA dan sdr. JUMANI (Kedua orang saksi mengetahuinya)".

4. Bahwa fakta hukum tersebut diatas, maka jelas dan terang TERGUGAT REKONVENSI telah melanggar :

a. Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan, angka 12 menegaskan :

" Tidak melakukan tindakan melawan hukum seperti berjudi, mencuri, dan atau menggelapkan harta perusahaan, melakukan penipuan kepada atasan, bawahan maupun sesama karyawan dan memperdagangkan harta perusahaan secara illegal ".

Bahwa untuk dipatuhinya Buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct), setiap pekerja dan tanpa terkecuali **TERGUGAT REKONVENSI** turut menandatangani **PERNYATAAN KEPATUHAN pada bagian belakang buku Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of**



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Conduct), yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017 - 2019.

- b. Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, BAB XI TINDAKAN DISIPLIN/ SANKSI / HUKUMAN,

- PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN,

➤ Pada angka 1 menegaskan :

“ Perusahaan dapat mengambil tindakan disiplin/ sanksi terhadap setiap karyawan yang terbukti tidak mematuhi peraturan dan tata tertib kerja diperusahaan, ketentuan tentang keselamatan dan kode etik Perusahaan dalam bentuk:

- e. Teguran.
- f. Surat Peringatan 1, 2 dan 3
- g. Pemberhentian Sementara / Skorsing.
- h. **Pemutusan Hubungan Kerja.**

Untuk butir c dan d perusahaan harus terlebih dahulu berundingan dengan Serikat Pekerja.

➤ Pada angka 2 menegaskan:

“ Bentuk tindakan disiplin yang diambil tidak harus menurut urutannya, tetapi didasarkan pada sifat, tingkat beratnya pelanggaran dan seringnya pelanggaran dilakukan serta mengingat pula tingkat tanggung jawab dari karyawan yang bersangkutan.

5. Bahwa atas fakta-fakta hukum dan dasar – dasar yuridis diatas, **yang demikian maka sangat berdasar menurut hukum PENGUGAT REKONVENSI melakukan pemutusan hubungan kerja kepada TERGUGAT REKONVENSI, sebagaimana hal ini ditegaskan dalam :**

5.1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 yang menegaskan :

- (1) *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.*
- (2) *Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5.2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 126 ayat (1) yang menegaskan :

” Pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh dan pekerja / buruh ---
wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama ”.

6. Bahwa atas fakta hukum dan dasar yuridis tersebut diatas, maka jelas dan terang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PENGGUGAT REKONVENSI kepada TERGUGAT REKONVENSI adalah sah dan sangat berdasar menurut hukum, dan **sepatutnyalah Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan mengabulkan gugatan rekonsensi dari PENGGUGAT REKONVENSI untuk seluruhnya;**
7. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PENGGUGAT REKONVENSI kepada TERGUGAT REKONVENSI adalah sah menurut hukum, maka sah dan berdasar menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo **memerintahkan PENGGUGAT REKONVENSI membayar uang penggantian hak kepada TERGUGAT REKONVENSI sebesar yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017-2019 Pasal 57 ayat (5);**
8. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja dari PENGGUGAT REKONVENSI adalah sah dan berdasarkan hukum, maka adalah patut menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT REKONVENSI dengan TERGUGAT REKONVENSI **demi hukum berakhir sejak diterbitkannya surat pemutusan hubungan kerja No.188/ATB-HC/IV/2019 tanggal 15 April 2019 ;**

Berdasarkan fakta - fakta hukum dan dasar-dasar yuridis tersebut diatas, dari jawaban TERGUGAT KONVENSI / PENGGUGAT REKONVENSI telah jelas dan terang telah mematahkan seluruh dalil-dalil gugatan konvensi dari PENGGUGAT KONVENSI / TERGUGAT REKONVENSI dan patut menurut hukum untuk mengabulkan seluruh gugatan rekonsensi dari PENGGUGAT REKONVENSI semula TERGUGAT KONVENSI, yang demikian sepatutnyalah Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara a quo, demi hukum menjatuhkan putusan :

DALAM KONVENSI :

- Menolak gugatan PENGGUGAT KONVENSI untuk seluruhnya ;

DALAM REKONVENSI ;

1. Mengabulkan gugatan rekonsensi dari PENGGUGAT REKONVENSI untuk seluruhnya ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja dari PENGGUGAT REKONVENSI adalah sah dan berdasarkan hukum ;
3. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT REKONVENSI dan TERGUGAT REKONVENSI demi hukum berakhir sejak diterbitkannya surat pemutusan hubungan kerja No.188/ATB-HC/IV/2019 tanggal 15 April 2019;
4. Memerintahkan PENGGUGAT REKONVENSI untuk membayar uang penggantian hak kepada TERGUGAT REKONVENSI sebesar yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2017-2019 Pasal 57 ayat (5);

Dalam Konvensi dan Rekonvensi :

- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara ;

Atau : Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, maka Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, TERGUGAT KONVENSI / PENGGUGAT REKONVENSI memohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan repliknya pada tanggal 22 Januari 2020;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan dupliknya pada tanggal 29 Januari 2020;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang setelah diperiksa oleh Majelis Hakim dalam persidangan ternyata sebagian cocok dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya selanjutnya diberi tanda P-1 s/d P-9;

1. Foto copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Jumani, selanjutnya disebut sebagai P-1;
2. Foto copy Surat Keputusan Tentang Promosi Jabatan, Nomor 306/ ATB – HRD / PJ / XI / 2008, tanggal 15 November 2008, selanjutnya disebut sebagai P-2;
3. Foto copy Surat keputusan Mutasi dan Promosi Karyawan nomor 299/ATB-HRD/XI/2008, tanggal 15 November 2008, selanjutnya disebut sebagai P-3;
4. Foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja Ref No:188/ATB-HCD/IV/2019 tanggal 15 April 2019, selanjutnya disebut sebagai P-4
5. Foto copy Risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Bipartit, tanggal 14 Mei 2019, selanjutnya disebut sebagai P-5
6. Foto copy Daftar hadir tanggal 14 Mei 2019, selanjutnya disebut sebagai P-6
7. Foto copy Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam No: B.756/TK-4/PHI/VII/2019, tanggal 23 Juli 2019, selanjutnya disebut sebagai P-7
8. Foto copy Surat tanggapan putusan Anjuran Tanggal 31 Juli 2019, selanjutnya disebut sebagai P-8



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Foto copy Pay Slip atas nama Jumani Periode desember 2018, selanjutnya disebut sebagai P-9

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang setelah diperiksa oleh Majelis Hakim dalam persidangan ternyata sebagian sama dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya selanjutnya diberi tanda T-1 s/d T-11;

1. Foto copy salinan AKTA PENDIRIAN PERSEROAN TERBATAS ADHYA TIRTA BATAM (ATB) Yang dikeluarkan oleh Notaris Kota Batam, RAINWARD., S.H., tertanggal 21 Mai 2019, selanjutnya disebut sebagai T-1
2. Foto copy Surat Keterangan Kementerian Hukum Dan HAM RI, DIRJEN Administrasi Hukum Umum Nomor. AHU-AH.01.03-0284740 yang diterbitkan di jakarta tanggal 31 Mai 2019, selanjutnya disebut sebagai T-2
3. Foto copy Photo Copy (nezegelen) KRONOLOGIS SCRAB WATER METER LOSS, selanjutnya disebut sebagai T-3
4. Foto copy SURAT **PERNYATAAN INDRA** tertanggal 09 November 2019, selanjutnya disebut sebagai T-4.
5. Foto copy Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor : STTLP/1170/XI/2018/SPKT/Kepri/Resta Brg. dengan pelapor Saudara ISWANDI dan dikeluarkan pada tanggal 14 Nopember 2018, selanjutnya disebut sebagai T-5.
6. Foto copy Photo Copy (nezegelen) Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan/Pengaduan **tanggal 25 Februari 2019 Nomor : B/116/2019/RESKRIM**, selanjutnya disebut sebagai T-6.
7. Foto copy PAKTA INTEGRITAS, yang dikeluarkan oleh PERSEROAN TERBATAS ADHYA TIRTA BATAM (ATB) pada 08 Februari 2018, dan di tandatangani oleh saudara JUMANI, selanjutnya disebut sebagai T-7.
8. Foto copy BUKU KARYAWAN PT ADHYA TIRTA BATAM, selanjutnya disebut sebagai T-8.
9. Foto copy CODE OF CONDUCT (Pedoman Etika Dan Prilaku), selanjutnya disebut sebagai T-9.
10. Foto copy Surat Skorsing No. 051/ATB/-HC/II/2019 tertanggal 15 Januari 2019, selanjutnya disebut sebagai T-10.
11. Foto copy Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.0188/ATB-HCD/IV/2019 yang dikeluarkan oleh PT. ADHYA TIRTA Batam tertanggal 15 April 2019, selanjutnya disebut sebagai T-11

Menimbang bahwa bukti-bukti surat diatas telah dibubuhi materai yang cukup dan Fotocopy bukti-bukti surat tersebut telah pula dicocokkan dengan aslinya dan telah sesuai dengan aslinya di persidangan kecuali bukti surat (T-6, T-10, T-11) copy dari foto copy dan (T-3) berupa print out dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bernama Rully Rahmadiana. dan Arma Ismail yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi Arma Ismail, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena Penggugat bekerja diperusahaan yang sama dengan saksi;
- Bahwa saksi terakhir bekerja di perusahaan Adya Tirta Batam tanggal 15 April 2019 dengan jabatan sebagai senior Spv seksi kalibrasi;
- Bahwa Penggugat merupakan anak buah saksi;
- Bahwa saksi bekerja di departemen QHSE dibagian seksion kalibrasi dan workshop;
- Bahwa saksi menjelaskan diperusahaan ada Perjanjian Kerja Bersama;
- Penggugat bekerja dari tanggal 2001 s/d April 2019 dan Penggugat terakhir bekerja sebagai seksi kalibrasi;
- Bahwa Penggugat di skorsing tanggal 15 Januari 2019 dan selama di skorsing gaji penggugat tetap di bayar;
- Bahwa tanggal 15 April 2019 Penggugat di PHK oleh Tergugat;
- Penggugat di laporkan Tergugat kepada polisi pada November 2018;

2. Saksi Rully Rahmadiana dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi dan penggugat sampai saat ini belum bekerja;
- Bahwa saudara Indra, Irwan, Suryadi dan Kas Anthori sudah tidak bekerja diperusahaan Tergugat karena mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah bernama Iswandi dan Sofian Fiktor Marojahan yang pada pokoknya telah memberikan keterangan sebagai berikut:

1. ISWANDI, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa saksi kenal dengan penggugat;
- Penggugat di PHK karena melanggar peraturan yang berlaku diperusahaan dan kode etik;
- Bahwa yang melaporkan Penggugat ke pihak kepolisian adalah saksi;
- Bahwa Penggugat di skorsing oleh perusahaan;
- Bahwa di perusahaan sudah ada PKB;
- Bahwa dari oktober 2018 s/d sekarang belum ada titik terang mengenai tindak lanjut laporan di kepolisian terakut Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pernah bertanya kepada pihak kepolisian pada tahun 2019 sebanyak 2 kali namun demikian jawaban dari pihak kepolisian menunggu pengembangan penyidikan selanjutnya;
- Bahwa Penggugat atas dasar surat pernyataan yang dibuat oleh saudara indra mengatakan bahwa Penggugat menerima hasil pembagian dari penjualan barang-barang perusahaan yang hilang;
- Bahwa saudara indra dan Bp Kas Antori mengundurkan diri dari perusahaan;
- Bahwa atas keterangan indra bahwa indra disuruh atasannya Bp Arma Ismail disuruh menjual barang meter water tersebut;

2. Saksi SOFIAN FIKTOR MAROJAHAN, dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mulai bekerja di perusahaan Tergugat mulai dari 1 Mei 2015.
- Bahwa saksi bekerja sebagai Pengamanan di perusahaan.
- Bahwa sebelum kejadian kehilangan water meter di perusahaan, semua kendaraan karyawan dan Karyawan perusahaan tidak dilakukan pengecekan atas perintah Bp Fredi jabatan sebagai Manager HRD.
- Tempat kehilangan merupakan ruangan Penggugat.
- Setelah kejadian kehilangan water meter di perusahaan, semua kendaraan karyawan dan Karyawan perusahaan barulah dilakukan pengecekan;
- Bahwa setelah dilakukan pengecekan CCTV ada kendaraan yang di curigai yaitu Avansa warna Hitam yang dibawah oleh saudara Indra.
- Bahwa saksi pernah bertanya kepada Bp Arma Ismail yang bolak balik keruang server jawaban Bp Arma ismail tidak ada apa-apa.

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 11 Maret 2020;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang telah dicatat dalam berita acara dan guna menyingkat putusan, berita acara tersebut harus dianggap dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa – apa lagi dan mohon putusan:

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

22. Bahwa PENGUGAT telah bekerja di Perusahaan TERGUGAT sebagai QHSE/Tehniisi Lab Klabirasi, mulai bekerja tanggal 17 Agustus 2002. Dimana upah terakhir PENGUGAT sebesar Rp.4.914.000 (Empat juta sembilan ratus empat belas ribu rupiah);
23. Bahwa pada tanggal 04 April 2019, PENGUGAT dipanggil oleh pihak Management TERGUGAT. Dimana PENGUGAT bertemu langsung dengan Bapak Sudarsono yang jabatannya Human Capital Management, pada saat itu PENGUGAT ditawarkan agar mengundurkan diri dari posisi kerja sebagai OHSE/Tehniisi Lab Klabirasi untuk lokasi Muka Kuning, serta saat itu juga pihak TERGUGAT yang diwakili Bapak Sudarsono menawarkan Kompensasi kepada PENGUGAT sebesar 3 (tiga) bulan upah agar berhenti dari pekerjaannya. Dimana saat itu juga PENGUGAT menolak tawaran dari pihak TERGUGAT, yang berujung TERGUGAT mengeluarkan surat merumahkan PENGUGAT;
24. Bahwa pada tanggal 15 April 2019 PENGUGAT dan ketiga kawan kerja PENGUGAT dipanggil oleh Bapak Sudarsono. Dimana Bapak Sudarsono memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada PENGUGAT;
25. Bahwa selanjutnya PENGUGAT merasa prosedur yang dilakukan TERGUGAT dalam hal penyelesaian hubungan industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami PENGUGAT tidak benar dan tidak sesuai seperti yang telah diatur didalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, untuk itu pada tanggal 8 Mei 2019 PENGUGAT diwakili oleh Kuasa Hukum PENGUGAT mengirim surat perihal Perundingan Bipartit atas PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT;
26. Bahwa pada tanggal 14 Mei 2019 telah dilakukannya perundingan Bipartit atas PHK yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT. Dimana pihak TERGUGAT berpendapat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan bersedia memberikan kebijakan uang pisah saja, sehingga pada saat itu tidak ada kesepakatan untuk berdamai dari PENGUGAT dan pihak TERGUGAT, sehingga berlanjut untuk berproses di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;
27. Bahwa tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT merupakan tindakan sepihak dan sewenang-wenang, tanpa dirundingkan lebih dulu, hal ini tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
28. Bahwa dengan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat maka dengan ini Penggugat meminta Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK yaitu berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan Uang penggantian Hak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Upah Proses selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari bulan April 2019 sampai dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sebesar 10 bulan x upah Peggugat

Menimbang, bahwa dalam jawaban dan dupliknya Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat tersebut di atas dengan alasan hukum yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak dalil – dalil posita gugatan PENGGUGAT pada angka 1 halaman 2;
2. Bahwa pada tanggal 09 November 2018 Sdr. INDRA membuat dan menandatangani " SURAT PERNYATAAN " diatas kertas bermaterai yang isinya menegaskan:

2. *Telah terjadi kehilangan meter air/scrab di container (QHSE) dari tahun 2013 berdasarkan instruksi dari pak "ARMA" untuk dihancurkan / dibersihkan lalu di jual tanpa ijin ATB (in casu TERGUGAT).*

3. *Orang yang terlibat dalam pencurian meter ini :*

- Sdr. ARMA ISMAIL (Sr.SPV Meter Calibration & Workshop)
- JUMANI (Technician)
- Sdr. RULLY RAMADIANTHA (Foreman) **in casu PENGGUGAT.**
- Sdr. KAS ANTORI sebagai pemegang kunci container (Leader).
- Sdr. IRWAN (Technician).
- Sdr. INDRA (Operator).
- Sdr. M.SURYADI (Operator).

4. ***Semua nama diatas menerima uang hasil pencurian meterscrab.***

3. Bahwa atas pengakuan Sdr. INDRA tersebut diatas, maka selanjutnya pada tanggal 14 November 2018 TERGUGAT melalui Sdr. ISWANDI menindaklanjutinya dengan membuat Laporan Polisi sebagaimana Surat Tanda Terima Laporan Polisi Nomor : STTLP/1170/XI/2018/SPKT/Kepril/Resta Brlg.

4. Bahwa pada tanggal 25 Pebruari 2019 TERGUGAT menerima surat dari Kantor Polisi Resort Barelang Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, pada angka 2 huruf c menegaskan :

" Walaupun Saksi an. Sdr. INDRA Bin AWANG ROZALI, Sdr. IRWAN, Sdr. M. SURYADI.MD mengakui bahwa mereka pernah menjual water meter kepada PT. Surya Batam Cemerlang ketika mereka masih bekerja di work shop PT. ATB Muka Kuning Kota Batam dan terakhir kalinya pada bulan Pebruari 2018 atas sepengetahuan saksi a. KAS ANTORI dan saksi ARMA ISMAIL, dan saksi an.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KAS ANTORI dan saksi an.ARMA ISMAIL mengakui Bahwa benar mereka pernah menerima uang dari hasil penjualan water meter tersebut dan diberikan juga kepada saksi an. RULLY RAMADHIANTHA dan sdr. JUMANI (Kedua orang saksi mengetahuinya)”.

5. Bahwa atas fakta hukum tersebut diatas, serta setelah dilakukan penelitian dan rapat di tubuh management TERGUGAT, selanjutnya TERGUGAT memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada PENGGUGAT selaku pihak yang terlibat sesuai surat pernyataan pengakuan Sdr. INDRA dan dikuatkan dengan surat dari Kantor Polisi Resort Bareleng Nomor : B/116/II/2019/ Reskrim Perihal: Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penelitian Laporan / Pengaduan, dimana dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 15 April 2019 No. 189/ATB-HCD/IV/2019, pada alinea ke-3 menegaskan :

“ Sesuai dengan buku Perjanjian Kerja Bersama dan Kode Etik Perusahaan, perbuatan yang Saudara lakukan tersebut tergolong dalam pelanggaran berat ”.

6. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT karena PENGGUGAT telah melanggar Pedoman Etika dan Perilaku (Code Of Conduct) pada bagian A.1. Perilaku Individu di Dalam dan di Luar Perusahaan angka 12, yang merupakan satu kesatuan dengan Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019, PASAL 49 BENTUK TINDAKAN DISIPLIN sebagaimana diuraikan diatas, yang dalam hal ini jelas membuktikan PENGGUGAT tidak mematuhi Perjanjian Kerja Bersama Periode 2017-2019 , yang demikian maka berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (2) juncto Pasal Pasal 126 ayat (1), maka adalah sah dan sangat berdasar menurut hukum TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap PENGGUGAT dan kepada Penggugat diberikan uang penggantian hak sesuai dengan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama tahun 2017 – 2019 Pasal 57 ayat (5);

Menimbang, bahwa pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena alasan Penggugat melakukan kesalahan berat. Terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat tidak menuntut agar hubungan kerjanya dengan Tergugat tetap berlangsung, melainkan menuntut kompensasi sebagaimana termuat dalam petitum gugatannya. Terhadap tuntutan tersebut Tergugat keberatan memenuhinya dengan alasan dasar hukum pemutusan hubungan kerja beserta formula kompensasi dari PHK tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan kerja bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil –dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-9, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-11;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta sedangkan Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta untuk menguatkan dalil-dalil gugatan dan sangkalannya;

Menimbang bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat tersebut, untuk selanjutnya Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan atau memiliki hubungan hukum yang kuat dengan pembuktian terhadap pokok perkara ini, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan untuk selanjutnya tidak akan dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawabannya angka (2) halaman 2 Tergugat menolak dengan Tegas dalil-dalil posita gugatan Penggugat pada angka 1 halaman 2, bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat terhitung sejak dengan jabatan sebagaimana diuraikan oleh Penggugat dalam gugatannya angka (1), sehingga Majelis Hakim akan memeriksa dan mempertimbangkan bukti-bukti sepanjang berkaitan dengan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, masa kerja dan upah Penggugat;

Menimbang, bahwa mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat majelis hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diantaranya adalah Pasal 50, Pasal 51 ayat (1), (2), pasal 59 ayat (1,2,3,4,5,6,7) undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 50 selengkapya berbunyi hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dan

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1),(2) undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapya berbunyi sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (1),(2),(3),(4),(5),(6), (7) undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapanya berbunyi sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut diatas dan dikaitkan dengan perkara ini bahwa Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan tidak sesuai ketentuan yang diatur di dalam Undang-undang 13 tahun 2003 pasal 59 ayat (7), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan dan meneliti dengan cermat bukti P-2,P-3, mengenai Surat Keputusan tentang promosi jabatan Nomor: 306/ATB-HRD/PJ/XI/2008 tanggal 15 November 2008 dan Surat keputusan tentang mutasi dan Promosi karyawan Nomor: 299/ATB-HRD/XI/2008 tanggal 15 November



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2008, bahwa dari bukti tersebut oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat di perusahaan Adhya Tirta Batam dilakukan dari tahun 2002 sampai dengan 15 April 2019 dilakukan terus menerus tanpa ada jeda waktu maka dengan demikian Majelis Hakim berpendirian bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dihitung mulai tanggal 17 Agustus 2002 s/d 15 April 2019 dengan status karyawan tetap (PKWTT) dengan masa kerja 16 tahun 7 bulan dengan demikian petitium angka 2 gugatan Penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai upah penggugat berdasarkan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 selengkapnya berbunyi sebagai berikut "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 157 ayat 1 huruf a dan b yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut;

(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya,

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-9 mengenai Slip Gaji Penggugat periode Desember 2018 terbukti bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Adhya Tirta Batam dengan upah terakhir Penggugat sebesar Rp. 4.914.000 (Empat juta sembilan ratus empat belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Adhya Tirta Batam dihitung mulai tanggal 17 Agustus 2002 s/d 15 April 2019 dengan status karyawan tetap (PKWTT) dan masa kerja 16 tahun 7 bulan dengan upah Penggugat sebesar Rp. 4.914.000 (Empat juta sembilan ratus empat belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku i.c UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Ketentuan yang berlaku di perusahaan (PKB);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai alasan PHK kepada Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat dan permohonan Penggugat agar Menyatakan hubungan kerja antara **PENGUGAT** dengan TERGUGAT putus demi hukum dan Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak-hak PENGUGAT berupa upah selama proses dan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak perumahan, pengobatan dan perawatan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara ini adalah tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena alasan Penggugat melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan didalam Pasal 49 angka 1 dan angka 2 Perjanjian Kerja Bersama dan ketentuan Code Of Conduct Pedoman Etika dan Perilaku pada bagian A.1 Perilaku Individu di dalam dan di luar perusahaan angka 12 karena Penggugat diduga menerima uang hasil Penjualan Barang perusahaan yang hilang berupa Water Meter yang sanksi hukumnya adalah PHK tanpa uang pesangon dan hak-hak lainnya kecuali uang pisah dan uang penggantian Hak, Terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat tidak menuntut agar hubungan kerjanya dengan Tergugat tetap berlangsung, melainkan menuntut kompensasi sebagaimana termuat dalam petitum gugatannya. Terhadap tuntutan tersebut Tergugat keberatan memenuhinya dengan alasan dasar hukum pemutusan hubungan kerja beserta formula kompensasi dari PHK tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan kerja bersama yang berlaku di perusahaan Tergugat, kedua dalil pokok tersebut akan menjadi titik fokus perhatian dan pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus dan menyelesaikan perkara ini;

Menimbang bahwa oleh karena Pelanggaran yang dilakukan Penggugat dikategorikan kesalahan berat berdasarkan ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE. 13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 012/PUU-I/2003 tersebut pada tanggal 7 januari 2005 Atas Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan: "Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, **khusus** Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha"; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 158 ayat (1)"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "...Pasal 158 ayat (1)..." Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)..." ; tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat";



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi diatas, Pemutusan Hubungan Kerja atas kesalahan berat baru dapat dilakukan oleh Tergugat setelah Penggugat terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan pidana dengan kata lain Tergugat baru dapat melakukan PHK kepada Penggugat karena alasan kesalahan berat setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa Penggugat benar telah melakukan kesalahan berat.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pengusaha i.c Tergugat dengan alasan apapun hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja i.c Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kecuali PHK yang diatur secara khusus dalam ketentuan pasal 154 undang-undang ini, tetapi faktanya Tergugat terbukti telah melakukan PHK terhadap Penggugat pada tanggal 15 April 2019 sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (bukti P-4 = T-11),

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut didatas dapatlah disimpulkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dikarenakan Penggugat diduga telah menerima uang hasil dari penjualan barang perusahaan yang hilang berupa water meter sehingga dikategorikan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 49 angka (1 dan 2) PKB *juncto* ketentuan Code Of Conduct Pedoman Etika dan Perilaku pada bagian A.1 Perilaku Individu di dalam dan di luar perusahaan angka 12, Majelis Hakim berpendapat tidak sah demi hukum;

Menimbang bahwa dengan demikian Majelis hakim berkesimpulan ketentuan Pasal 49 angka (1 dan 2) PKB *juncto* ketentuan Code Of Conduct Pedoman Etika dan Perilaku pada bagian A.1 Perilaku Individu di dalam dan di luar perusahaan angka 12 PT. Adhya Tirta Batam, TIDAK dapat diterapkan dan dijadikan dasar hukum untuk melakukan PHK kepada Penggugat dalam perkara ini sehingga menjadi tidak memiliki dasar hukum untuk dipertimbangkan dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga implikasi hukumnya berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum, dengan demikian petitum Penggugat angka (3) yang memohon kepada Majelis Hakim Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikabulkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena PHK kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dinyatakan belum pernah terputus, maka berdasarkan ketentuan pasal 170 UU No.13 tahun 2003 jo Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat setiap bulannya selama proses PHK berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan sebesar 10 x upah Penggugat;

10 bulan X Rp. 4.914.000 = Rp 49.140.000 (empat puluh sembilan juta seratus empat puluh ribu rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas sehingga Petitem Penggugat angka 6 yang pada pokoknya menghukum tergugat untuk membayar upah Penggugat semenjak bulan Mei 2019 s/d Putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yaitu 10 bulan harus dinyatakan dapat kabulkan;

Menimbang, bahwa meskipun gugatan Penggugat dalam bagian pokok perkara dikabulkan untuk sebagian dan tidak ada alasan yang cukup untuk melakukan PHK kepada Penggugat sehingga seharusnya/idealnya Penggugat dipekerjakan kembali pada perusahaan Tergugat, namun demikian dengan berpedoman pada permohonan subsider yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dalam gugatan dan jawabannya yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka selanjutnya Majelis Hakim akan memutus perkara ini sesuai asas keadilan sebagaimana Putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 140 K/Sip/1971 tanggal 12 Agustus 1972 dan Majelis Hakim berpendapat pertimbangan aspek ini tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 178 ayat (3) HIR ;

Menimbang, bahwa menurut Majelis Hakim tujuan dari Hubungan Industrial adalah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dari praktek ketenagakerjaan khususnya dinamika hubungan antara pekerja dengan pimpinan perusahaan di lapangan memberikan pelajaran kepada kita, jika hubungan pimpinan perusahaan dengan pekerja tidak harmonis dan selalu dalam keadaan konflik yang berkepanjangan maka sulit bagi kedua belah pihak untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Konflik antara pimpinan perusahaan dengan pekerja yang berkepanjangan pada gilirannya akan berujung dan berpotensi merugikan kedua belah pihak, khususnya akan merugikan pekerja dalam hal peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;

Menimbang, bahwa melihat dan mencermati intensitas konflik antara perusahaan (Tergugat) dengan pekerja (Penggugat) dalam kurun waktu satu tahun terakhir sangat tidak harmonis dan tidak kondusif sehingga berimplikasi pada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi tidak harmonis, dilain pihak sebagai akibat dari



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan *a quo* Penggugat juga tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat, apabila kondisi seperti ini tetap dipertahankan Majelis Hakim berkeyakinan akan menimbulkan konflik ketenagakerjaan yang berkepanjangan dan pada akhirnya berpotensi tidak hanya akan merugikan Penggugat sebagai pekerja, tetapi juga sekaligus akan merugikan Perusahaan. Dalam situasi dan kondisi seperti ini undang-undang memberikan kewenangan kepada Majelis Hakim untuk mencari jalan keluar yang terbaik dan bermanfaat bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa di dalam alinea ke III Penjelasan Umum UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan, "Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja secara suka rela. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis, oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya...." ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan penjelasan umum tersebut di atas, Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI) dalam putusannya menyatakan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berakhir karena hubungan kerja dianggap sudah tidak harmonis. Pertimbangan hukum MA terkait alasan disharmonis itu diuraikan dalam putusan No. No. 299 K/Pdt. Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 dan putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012;

Menimbang, bahwa sejalan dengan penjelasan undang-undang No.2 tahun 2004 dan putusan Mahkamah Agung RI diatas Pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982 pada pokoknya menyebutkan apabila badan yang berwenang menilai PHK terhadap pekerja tidak sah maka badan tersebut berwenang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja atau dapat pula menghukum pengusaha untuk membayar kompensasi yang memadai atau bantuan serupa lainnya yang mungkin dianggap tepat;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan realitas hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang sudah tidak harmonis lagi dan dengan mempertimbangkan kepentingan pekerja pada umumnya, serta merujuk pada Penjelasan Umum Alinea III UU No. 2 tahun 2004 *jo* putusan Mahkamah Agung No. No. 299 K/Pdt. Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 *jo* putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012 *jo* pasal 10 Konvensi ILO No.158 Tahun 1982, menurut Majelis Hakim penyelesaian yang adil, tepat dan realistis dalam perkara ini adalah dengan menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan, dengan mewajibkan kepada Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No.13 tahun 2003, ; dengan demikian petitum gugatan penggugat angka 4 dan 5 dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan pasal 157 ayat (1) dan (3) UU No. 13 tahun 2003 komponen upah Penggugat yang dapat digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah Penggugat selama proses PHK serta hak-hak lainnya adalah sebesar upah Penggugat sebagaimana telah dipertimbangkan diatas;

Menimbang, bahwa dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebagai berikut:

- Uang Pesangon $9 \times \text{Rp } 4.914.000 \times 2 = \text{Rp } 88.452.000$
- Uang Penghargaan
masa kerja $6 \times \text{Rp } 4.914.000 = \text{Rp } 29.484.000$
- Uang Penggantian Perumahan,
Pengobatan dan Perawatan
 $15\% \times \text{Rp } 117.936.000 = \text{Rp } 17.690.400$
- Jumlah $= \text{Rp } 135.626.400$

(seratus tiga puluh lima juta enam ratus dua puluh enam ribu empat ratus rupiah.)

Menimbang, bahwa bentuk penyelesaian diatas dipilih oleh Majelis Hakim dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Untuk memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak;
2. Penggugat dalam kedudukannya sebagai pekerja tidak memiliki kesalahan atau pelanggaran hukum sehingga adalah wajar apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang kompensasi PHK sesuai dengan ketentuan normatif;
3. Majelis Hakim bermaksud untuk menghentikan konflik yang berkepanjangan antara Penggugat dengan Tergugat agar supaya tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar bagi kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa begitu pula petitum penggugat angka 7 Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan permohonan Penggugat yang berhubungan dengan (*Uit vorbaar bij vorraad*) agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum lain, karena permohonan tersebut tidak memenuhi syarat-syarat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 180 HIR / 191 Rbg Jo SEMA RI NO. 3 tahun 2000;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya dengan demikian petitum angka 1 tidak dapat dikabulkan;

DALAM REKONVENSI

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya diatas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan rekonvensi;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dikabulkan untuk sebagian, sementara gugatan pokok yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah dipertimbangkan dalam bagian konvensi maka tanpa perlu lagi memeriksa dan mempertimbangkan gugatan Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi dengan demikian Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian sementara nilai gugatan LEBIH DARI Rp. 150.000.000;00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang – undang Nomor : 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebesar 566.000,- (lima ratus enam puluh enam ribu rupiah) dengan demikian petitum penggugat angka 8 dapat dikabulkan;

Memperhatikan Undang–Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal–pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan.

MENGADILI

DALAM KONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
4. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah Penggugat selama proses PHK sebesar **Rp. 184.766.400,- (seratus delapan puluh empat juta tujuh ratus enam puluh enam ribu empat ratus rupiah)**
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp . 566.000,- (lima ratus enam puluh enam ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada hari RABU, tanggal 8 April 2020, oleh kami, GUNTUR KURNIAWAN, S.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, KASIAMAN PASARIBU, SH dan HOUSNI MUBARAQ, SH, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 15 April 2020, oleh Hakim Ketua Majelis dan didampingi oleh KASIAMAN PASARIBU, SH dan HOUSNI MUBARAQ, SH, masing-masing sebagai Hakim Anggota, dibantu oleh T.A PANDIA sebagai Panitera Pengganti dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

HAKIM-HAKIM ANGGOTA,

HAKIM KETUA MAJELIS,

KASIAMAN PASARIBU, SH.

GUNTUR KURNIAWAN, SH.,

HOUSNI MUBARAQ, SH,

PANITERA PENGGANTI,

T.A PANDIA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RINCIAN BIAYA PERKARA

Materai	Rp. 6000
Panggilan jurusita	Rp. 425.000
Administrasi	Rp. 75.000
Pendaftaran	Rp. 30.000
PNBP Panggilan Pertama Penggugat	Rp. 10.000
PNBP Panggilan Pertama Tergugat	Rp. 10.000
Redaksi	Rp. 10.000+
Jumlah	<u>Rp. 566.000</u>

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)