



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id **U T U S A N**

Nomor : 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut perkara antara :

ZULPAN SURI

Tempat tanggal lahir : Bengkulu Utara 14 Maret 1977, Jenis Kelamin Laki-laki, Kebangsaan Indonesia, Pekerjaan Karyawan PT. WAHANA TIRTA SARI, yang beralamat di Jalan Kalimantan Gang Merpati 18 No.21 RT/RW.008/004, Kelurahan Rawa Makmur Permai, Kecamatan Muara Bangkahulu Kota Bengkulu;

Selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

L a w a n

PT. WAHANA TIRTASARI

yang beralamat di Jalan KL. Yos Sudarso km 7,8 Tanjung Mulia, Medan, Sumatera Utara;

Cq. PT. WAHANA TIRTASARI, Jalan Danau No.49, Kelurahan Jembatan Kecil, Kota Bengkulu;

Dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya 1.SYAFRUDDIN TARIGAN; 2. SRI CHAIRANI PUTRI; 3. ADI AZWIN HARAHA; 4. JANTO masing-masing adalah Karyawan PT. WAHANA TIRTASARI dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Nopember 2014 dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 21/SK/PHI/XII/2014/PN.Bgl tanggal 10 Desember 2014;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Setelah membaca Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 4 Nopember 2014 tentang penunjukan Majelis Hakim untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut ;

Setelah membaca Penetapan Hakim Ketua No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl tanggal 4 Nopember 2014 tentang penetapan hari sidang perkara ini ;

Setelah membaca surat-surat sebagaimana jelasnya termuat dalam berkas perkara ini ;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara ;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 30 Oktober 2014 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu pada tanggal 03 Nopember 2014 dengan register Nomor : 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl telah mengajukan hal-hal sebagai berikut ;

- 1 Bahwa penggugat merupakan Karyawan tetap PT. WAHANA TIRTASARI – Bengkulu terhitung sejak bulan Oktober 2009 dengan jabatan sebagai salesman.
- 2 Bahwa hubungan kerja antara tergugat dengan penggugat dilakukan secara lisan, dan ditentukan dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.
- 3 Bahwa pihak tergugat memberikan surat perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan nomor **033/MM/HRD/VI/2013** di wakili oleh Sdri : Lenny, jabatan : Industry Personel Admin Manager. Atas nama PT. WAHANA TIRTASARI yang berkedudukan di Jl. KL. Yos Soedarso km 7,8 Tanjung Mulia – Medan Sumatera utara. Diberitahukan/diserahkan kepada penggugat pada tahun 2013.
- 4 Bahwa Pasal 63 UU NO. 13/2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi “ Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”.
- 5 Bahwa sampai dengan saat ini Tergugat tidak mengeluarkan surat pengangkatan sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 63 UU NO. 13/2003 tentang ketenagakerjaan tersebut, hal ini merupakan tindak pidana pelanggaran sebagai mana dimaksud dalam pasal 188 UU NO. 13/2003 tentang ketenagakerjaan.
- 6 Bahwa pada hari sabtu tanggal 30 Agustus 2014 pihak tergugat melalui Sdr : Aries Setiawan (Supervisor) PT. WAHANA TIRTASARI – Bengkulu memberikan surat keputusan mutasi kepada Penggugat.
- 7 Bahwa di dalam surat keputusan mutasi Nomor **202/SKM/WT-BKL/HRD-PA Ind/VIII/2014** memutuskan dan menetapkan penggugat karyawan PT. WAHANA TIRTASARI – Bengkulu. Terhitung mulai tanggal 01 September 2014 di mutasikan ke PT. WAHANA TIRTASARI – Lubuk Linggau dengan jabatan tetap sebagai salesman.
- 8 Bahwa Tergugat mengeluarkan surat keputusan mutasi ini, di Medan pada tanggal 21 Agustus 2014 ditujukan ke PT. WAHANA TIRTA SARI d/a Jl. Cempaka No. 05 Kebun Beler Bengkulu. Dalam hal ini Penggugat memberitahukan, bahwa sejak bulan Juli 2014 PT. WAHANA TIRTASARI-Bengkulu bertempat di Jl. Danau No. 49 Kelurahan Jembatan Kecil Kota Bengkulu.
- 9 Bahwa pada hari selasa tanggal 02 September 2014 Tergugat memberikan surat panggilan I (pertama) kepada Penggugat dengan nomor : **001/WT/HRD/IX/2014** dari PT. WAHANA TIRTASARI Lubuk Linggau yang di tanda tangani/diketahui oleh Sdri : Wella Hesti Martini, agar Penggugat hadir pada hari Rabu tanggal 03 September 2014 di PT. WAHANA TIRTASARI Lubuk Linggau untuk berkerja.
- 10 Bahwa pada hari Kamis Tergugat menmberikan surat panggilan II (terakhir) kepada Penggugat dengan Nomor : **002/WT/HRD/IX/2014** menyatakan ketidak hadiran Penggugat pada tanggal 01 September 2014 s/d saat ini dan sekaligus memberikan **Surat Pemutusan Hubungan Kerja** dikualifikasikan mengundurkan diri kepada penggugat dengan Nomor : **003/WT/HRD/IX/2014** menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran tidak masuk kerja/

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) hari atau lebih secara berturut-turut. Lagi-lagi kedua surat ini di tanda tangani oleh : Wella hesti Martini Adm Depo PT. WAHANA TIRTASARI Lubuk Linggau.

11 Bahwa semua surat-surat di atas (Surat keputusan Mutasi sampai dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja di kualifikasikan mengundurkan diri) menurut hemat penggugat tidak sesuai dengan prosedur dan peraturan Per Undang-Undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan alasan adalah sebagai berikut :

- a Sebelum surat keputusan mutasi diberikan kepada Penggugat, pihak Tergugat tidak pernah memberitahukan/menyampaikan mengenai hal mutasi ini kepada Penggugat baik secara lisan, tertulis langsung maupun tidak langsung.
- b Pihak Tergugat tidak menerangkan/menjelaskan akomodasi mobilisasi dan hak yang diterima Penggugat di dalam surat keputusan mutasi tersebut, dan juga tergugat tidak mempertimbangkan waktu, dalam hal ini terkait dengan penyerahan tugas/tanggung jawab dari Penggugat kepada atasannya dan lain-lain yang berhubungan dengan mutasi.
- c Selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, belum pernah terjadi mutasi secara per-orangan/individu kepada karyawan tetap.
- d Surat panggilan I (pertama) sampai dengan surat pemutusan hubungan kerja di kualifikasikan mengundurkan diri tersebut di atas semuanya di tanda tangani oleh : Wella Hesti Martini (adm sales depo) PT. WAHANA TIRTASARI Lubuk Linggau, tanpa diketahui oleh pihak manajemen Tergugat yang berwenang lainnya.
- e Sebelumnya Penggugat tidak pernah menjadi karyawan/bekerja di PT. WAHANA TIRTASARI Lubuk Linggau.
- f Pada tanggal 01 September 2014 sampai dengan 06 September 2014, Penggugat masih masuk kerja seperti biasa dan mengisi daftar hadir/absensi yang diketahui oleh : ASM (Kepala Cabang) dan Admin PT. WAHANA TIRTASARI Bengkulu. Tetapi penggugat tidak diperbolehkan lagi menjalankan tugas kerja seperti biasanya dari pihak Tergugat.

12 Bahwa pada tanggal 11 September 2014 Penggugat melaporkan Tergugat ke Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu. Adapun cara yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Pemuda, Dan Olahraga Kota Bengkulu, dalam hal ini adalah sebagai berikut :

- a Bahwa Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu telah memanggil pihak melalui surat Nomor : **560/653/567/D.TKPOR/2014** tanggal 15 September 2014 untuk pertemuan tanggal 16 September 2014 dalam hal ini dari pihak pengusaha tidak hadir.
- b Bahwa Dinas tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga kota Bengkulu memanggil kembali (panggilan II) melalui surat Nomor : **560/664/567/D.TKPOR/2014** tanggal 16 September 2014 untuk pertemuan tanggal 18 September 2014, pihak pengusaha mengutus perwakilannya Sdr. Aries Setiawan (Supervisor Sdr. Zulpan Suri), untuk selanjutnya pertemuan tanggal 24 September 2014.
- c Bahwa pada pertemuan tanggal 24 September 2014 mediator memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan secara Bipartit terhadap mutasi dan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan perusahaan kepada pekerja.

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id telah berupaya memberi penjelasan secara komprehensif kepada para pihak terhadap mutasi yang dilakukan sampai akhirnya pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan. Bahwa para pihak tetap pada pendiriannya dan menyerahkan kepada mediator untuk diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 13 Bahwa Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu telah memberikan surat anjuran kepada kedua belah pihak dengan nomor : **560/714/567/D.TKPOR/2014** tanggal 02 Oktober 2014. Adapun anjuran yang diberikan pihak Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu kepada Tergugat dan Penggugat adalah sebagai berikut :
 - a Mengajukan Tergugat untuk memperjakan kembali Penggugat pada posisi semula di PT. WAHANA TIRTASARI Bengkulu, sehubungan dengan mutasi yang belum dilaksanakan.
 - b Terhadap Penggugat yang telah diputuskan hubungan kerjanya dengan dikualifikasi pengunduran diri yang tidak sesuai dengan pasal 168 UU No. 13/2003 diperkuat dengan isi pasal 10 ayat 6 peraturan perusahaan PT. WAHANA TIRTASARI. Maka Tergugat harus mengeluarkan hak/pesangon kepada Penggugat sesuai dengan pedoman pasal 156 UU No.13/2003.
- 14 Bahwa dalam hal ini Tergugat tidak menanggapi surat anjuran yang telah diberikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu dalam waktu yang telah ditentukan oleh mediator, maka dari itu pihak Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu memberikan petunjuk secara lisan kepada penggugat untuk menggugat pihak tergugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas I A Bengkulu Jl. Basuki Rahmat No.06 .
- 15 Bahwa tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dengan alasan dikualifikasi dan mengundurkan diri adalah upaya dari tergugat untuk menghindarkan diri dari tanggung jawabnya terhadap Hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 154 poin (b). Sehingga sudah sepatutnyalah hukum memberikan perlindungan dan jaminan terhadap Hak-hak Penggugat. Maka dengan ini Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk membatalkan surat pengunduran diri tersebut.
- 16 Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan pengunduran diri tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 154 poin (b) UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan maka Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai mana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan.
- 17 Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja tersebut tidak memenuhi ketentuan pasal 154 UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan sampai dengan saat ini Tergugat belum mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan maka berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan dikualifikasi mengundurkan diri yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat tersebut batal demi hukum sehingga antara Penggugat dan Tergugat masih dalam ikatan hubungan kerja.
- 18 Bahwa pasal 155 ayat (2) UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi “Selama putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

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. Jika pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

19 Bahwa Penggugat tetap siap untuk melaksanakan tugas-tugasnya namun tidak dipekerjakan oleh Tergugat. Maka berdasarkan ketentuan pasal 93 ayat (2) UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan tergugat wajib membayar upah Penggugat sampai dengan adanya putusan yang bersifat tetap.

20 Bahwa terhitung sejak bulan september 2014 sampai dengan saat ini, tergugat tidak membayarkan upah kepada Penggugat.

21 Bahwa mengingat tindakan Tergugat ini telah mengakibatkan ketidak pastian hukum terhadap hubungan kerja ini berikut Hak dan kewajiban yang melekat padanya, sehingga telah mengganggu perekonomian Penggugat beserta keluarga dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, maka dengan mengacu pada ketentuan pasal 96 UU No.02 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk terlebih dahulu menjatuhkan putusan sela, berupa perintah untuk membayar upah beserta hak-hak Penggugat lainnya secara tunai dan sekaligus, yang terdiri dari :

- Upah yang belum dibayar

September s/d November 2014 = 3 (tiga) bulan

Rp. 2.030.000,- x 3 bulan = Rp. 6.090.000,-

Terbilang : Enam Juta Sembilan Puluh Ribu Rupiah.

22 Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dengan adanya permasalahan ini dan mengingat :

a Tergugat tidak melakukan kewajibannya yang telah diamanatkan dalam pasal 63 ayat (1) UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan.

b Tergugat tidak membayar upah Penggugat terhitung upah bulan September 2014 s/d saat ini

23 Bahwa dengan mengacu pada ketentuan pasal 169 ayat (1) maka dengan ini Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja.

24 Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 169 ayat (2) UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan, penggugat berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Adalah sebagai berikut :

- a Pesangon :

Masa Kerja 5 (lima) tahun

Upah 1 bulan Rp. 2.030.000,-

2 x 5 x Rp. 2.030.000,-

Rp. 20.300.000,-

- b Uang penghargaan masa kerja,

2 x Rp. 2.030.000,-

Rp. 4.060.000,-

- c Uang pengganti perumahan dan pengobatan

d 15% x (Rp.20.300.000,- + Rp. 4.060.000,-)
7.714.000,-

Rp.

- e Cuti tahun 2013

12/25 x Rp. 1.780.000,-

Rp. 854.400,-

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12/25 x Rp. 2.030.000,-	Rp. 974.400,-
g Upah bulan September s/d November 2014	
3 x Rp. 2.030.000,-	Rp. 6.090.000,-
h Bonus tahun 2014	
1 x Rp. 2.030.000,-	Rp. 2.030.000,-

TOTAL	Rp. 42.022.800,-
-------	------------------

Terbilang (Empat Puluh Dua Juta Dua Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Rupiah)

- 25 Bahwa mengingat gugatan ini di ajukan dengan dalil-dalil yang kuat dan berdasarkan peraturan per-Undang-undangan yang berlaku serta didukung dengan bukti-bukti yang kuat, cukup dan sah menurut hukum, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya gugatan ini dapat dikabulkan seluruhnya dan putusannya dapat di jalankan lebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya.
- 26 Bahwa agar Tergugat mentaati isi putusan, Penggugat mohon agar Tergugat di hukum untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan/ingkarnya Tergugat dalam melaksanakan putusan, terhitung sejak 7 (tujuh) hari setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan uraian tersebut diatas, Penggugat mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas I A Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya berkenan memberikan putusan dengan Amar sebagai berikut :

I DALAM PROVISI

Menghukum Tergugat dalam putusan sela untuk segera membayar upah yang belum di bayar kepada Penggugat sebesar **Rp. 6.090.000,- (Enam Juta Sembilan Puluh Ribu Rupiah)** secara tunai dan sekaligus.

II DALAM POKOK PERKARA

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan bahwa antara Tergugat dan Penggugat terikat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- 3 Menyatakan bersalah dan melawan hukum, tindakan tergugat yang telah dengan sengaja tidak mengeluarkan surat pengangkatan terhadap Penggugat;
- 4 Menyatakan bersalah dan melawan hukum, tindakan tergugat yang telah mengeluarkan surat mutasi sampai dengan surat pemutusan hubungan kerja dikualifikasikan mengundurkan diri terhadap Penggugat;
- 5 Menyatakan menerima dan mengabulkan permohonan pemutusan hubungan kerja Penggugat;
- 6 Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak dibacakannya putusan ini;
- 7 Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar **Rp.42.022.800,- (Empat Puluh Dua Juta Dua Puluh Dua Ribu Delapan Ratus Rupiah)** secara tunai dan sekaligus;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya (*Uit Voor Baar Bij Voor Raad*);

- 9 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 1.000.000,- (**Satu Juta Rupiah**) untuk setiap hari keterlambatan menjalankan putusan terhitung sejak 7 (tujuh) hari setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, Mohon putusan lain yang **seadil-adilnya** menurut hukum, keadilan dan kebenaran dalam peradilan yang **baik dan benar**.

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan telah hadir untuk Penggugat sendiri, dan untuk Tergugat hadir Kuasa Hukumnya 1. SYAFRUDDIN TARIGAN; 2. SRI CHAIRANI PUTRI; 3. ADI AZWIN HARAHAP; 4. JANTO masing-masing adalah Karyawan PT. WAHANA TIRTASARI dengan Surat Kuasa Khusus tertanggal 15 Nopember 2014 dan telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu dibawah Register Nomor : 21/SK/PHI/XII/2014/PN.Bgl tanggal 10 Desember 2014;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berpekar, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tanggal 30 Oktober 2014 dan atas gugatan tersebut Penggugat tetap pada gugatannya semula;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah mengajukan jawaban tertanggal 17 Desember 2014 sebagai berikut ;

DALAM EKSEPSI

Bahwa, Tergugat dengan ini menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat tertanggal 03 November 2014, kecuali yang Tergugat akui dengan tegas dalam jawaban pada persidangan perkara ini.

I TENTANG IDENTITAS TERGUGAT TIDAK BENAR (TIDAK MENYEBUTKAN IDENTITAS DIREKTUR UTAMA DENGAN LENGKAP)

- 1 Bahwa, untuk menentukan apakah gugatan para Penggugat tidak jelas atau kabur, Majelis Hakim akan berpedoman pada hukum acara yang berlaku dan doktrin hukum serta praktek peradilan (*Ic. HIR/RBG dan RV*);
- 2 Bahwa, berdasarkan Pasal 142 RBG/118 HIR dan Pasal 8 Nomor 3 RV serta praktek peradilan mengenai syarat-syarat formil yang harus dipenuhi oleh para Penggugat dalam merumuskan surat gugatan adalah sebagai berikut :
 - a Surat gugatan harus diberi tanggal, bulan, tahun, dan ditandatangani oleh Penggugat atau kuasanya;
 - b Surat gugatan harus diajukan kepada Pengadilan sesuai dengan kompetensi relatif dan kompetensi absolutnya;
 - c Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak;
 - d Menguraikan duduk perkara, peristiwa hukum, hubungan hukum dan dasar hukum dalam *Posita* gugatan atau *Fundamentum Petendi* secara jelas dan rinci;
 - e Menyebutkan *Petitum* gugatan dengan jelas dan tegas;

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
formulir di atas adalah bersifat kumulatif, yang jika tidak terpenuhinya salah satu syarat tersebut dalam mengajukan surat gugatan ke Pengadilan dapat mengakibatkan surat gugatan kabur (*Obscur Libel*) dan atau salah alamat (*Error In Persona*);

- 4 Bahwa, gugatan Penggugat yang diajukan dengan Register Nomor : 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN. BGL, cukup jelas tanpa menyebutkan Identitas Tergugat secara lengkap (Nama Lengkap Direksi, Tempat dan Tanggal Lahirnya, Pendidikan Terakhir, Agama, Kawin/Tidak Kawin dan sebagainya), karena penyebutan nama pimpinan dalam suatu perusahaan (Ic.PT. Wahana Tirtasari) terhadap suatu surat gugatan dalam melakukan gugatan kepada Badan Hukum haruslah dengan cermat dan akurat karena menurut Hukum Perseroan menyatakan bahwa : **“Direksi/Direktur adalah sebagai personifikasi dari suatu Badan Hukum yang berwenang bertindak untuk melakukan perbuatan hukum di dalam maupun di luar perusahaan”**;
- 5 Bahwa, oleh karena surat gugatan Penggugat tidak mencantumkan Identitas Tergugat dengan lengkap dan kabur, maka surat gugatan Penggugat menjadi cacat, kabur dan tidak jelas, sehingga oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya - tidaknya terhadap gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

II PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TIDAK BERWENANG MEMERIKSA MENGADILI DAN MEMUTUSKAN PERKARA (*ABSOLUTE COMPETENTIE*)

- 1 Bahwa, jika dicermati gugatan Penggugat terdapat suatu fakta, bahwa gugatan Penggugat berawal pada tindakan mutasi yang telah dilakukan oleh Tergugat Terhadap Penggugat, hal mana tercermin dari dalil gugatan mengenai bagian peristiwanya (*Feitelijke Gronden*) ;
- 2 Bahwa, benar Tergugat telah melakukan mutasi terhadap Penggugat berdasarkan surat keputusan mutasi Nomor : 202/SKM/WT-BKL/HRD-PAInd/VIII/2014, Tertanggal 21 Agustus 2014, terhitung mulai tanggal 01 September 2014 dimutasi ke PT. Wahana Tirtasari – Lubuk Linggau. (Vide : Surat Keterangan Mutasi akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti tertulis);
- 3 Bahwa, secara hukum tindakan mutasi adalah merupakan wewenang penuh Tergugat selaku pengusaha, karena telah diatur secara jelas dan tegas dalam Pasal 4 Ayat (9), **“Perusahaan berhak untuk mengadakan pemindahan tugas dan pekerjaan pekerja dalam lingkungan atau naungan 1 (satu) perusahaan atau group perusahaan ataupun perusahaan yang memiliki afiliasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pihak perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengurangi upah”** Jo. Pasal 10 Ayat (1) Tentang Mutasi Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari yang menyebutkan, **“Perusahaan berhak memutasikan pekerja atau memindahkan pekerja ke tempat lain sepanjang dibawah naungan perusahaan (dalam suatu kepemilikan/satu group) dan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan perusahaan”**, oleh karena kewenangan itu berada pada pengusaha, maka mutasi tidak dapat dijadikan sebagai objek perselisihan di dalam Hubungan Industrial untuk diperiksa, diadili serta diputus pengadilan Hubungan Industrial, mengingat menurut hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang untuk memeriksa dan memutus :
 - f Perselisihan hak;
 - g Perselisihan kepentingan;

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id putusan hubungan kerja;

- i Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
- 4 Bahwa, jika ketentuan di atas dicermati terungkap suatu fakta hukum bahwa tindakan mutasi oleh Tergugat Terhadap Penggugat sama sekali tidak memiliki kualitas untuk diperselisihkan dan atau termasuk perselisihan hubungan industrial oleh karena mana memberikan wewenang kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk melakukan pemeriksaan;
- 5 Bahwa, selain dalil tersebut di atas, jika gugatan Penggugat dicermati lebih lanjut, pada point angka (11) dan petitum gugatannya yang pada intinya menyatakan, bahwa mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut menyatakan bersalah dan melawan hukum karena tidak sesuai dengan prosedur hukum dan peraturan Perundang - Undangan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 6 Bahwa, baik *Fundamentum Petendi* maupun *Petitum (tuntutan)* gugatan Penggugat jelas sangat tidak relevan jika dihubungkan dengan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan karena itu secara hukum sama sekali tidak berwenang untuk memutus tindakan dan kewenangan perusahaan untuk melakukan mutasi Penggugat, merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan Peraturan Perundang - Undangan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 7 Bahwa, berdasarkan uraian dan dalil hukum di atas, maka sangat beralasan Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan memutus perkara ini menolak gugatan Penggugat atau setidaknya - tidaknya tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklard*);

III GUGATAN PENGGUGAT KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

- 1 Bahwa, berdasarkan Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan praktek karangan Nyonya Retno Sutantio, SH dan Iskandar Oeripkartawinata, SH, halaman 17 menyatakan “**Suatu gugatan harus memuat gambaran yang jelas mengenai duduk persoalan dengan kata lain dasar gugatan harus dikemukakan dengan jelas**”. Dalam Hukum Acara Perdata bagian dari gugatan ini disebut *Fundamentum Petendi* atau *Posita*. Suatu Posita terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu bagian yang memuat alasan-alasan yang berdasar keadaan dan bagian yang memuat alasan - alasan yang berdasar hukum. Dalam surat gugatan harus pula dilengkapi dengan petitum, yaitu hal – hal yang diinginkan atau diminta oleh Penggugat agar diputuskan, ditetapkan atau diperintahkan oleh Hakim. Petitum ini harus lengkap dan jelas karena bagian dari surat gugatan ini yang penting;
- 2 Bahwa, bila diperhatikan dalam gugatan yang diajukan Penggugat mendalilkan cukup jelas yang pada pokoknya menyebutkan yaitu mengenai mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tingkat perusahaan, yang mana proses mutasi tersebut dianggap tidak sesuai dengan prosedur dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, diantaranya sebagai berikut :
 - a Keputusan mutasi tidak pernah ada pemberitahuan sebelumnya, baik lisan maupun tulisan;
 - b Perusahaan tidak menjelaskan akomodasi apa saja yang diterima oleh Penggugat dan tidak mempertimbangkan waktu;
 - c Selama penggugat bekerja, belum pernah ada dimutasi;

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id dan surat pemutusan hubungan kerja kualifikasi mengundurkan diri tanpa diketahui oleh manajemen yang berwenang;

- e Penggugat tidak pernah menjadi karyawan PT. Wahana Tirtasari Lubuk Linggau;
 - f Penggugat tidak diperbolehkan lagi masuk kerja terhitung sejak tanggal 01 September 2014.
- 3 Bahwa, menurut Penggugat atas dasar tindakan yang dilakukan oleh Tergugat di atas, selanjutnya melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu dan pada akhirnya karena tidak ada titik temu, sehingga mediator mengeluarkan anjuran yang isinya :
- a Mengajukan Tergugat untuk mempekerjakan kembali pada posisi semula di PT. Wahana Tirtasari Bengkulu;
 - b Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dikarenakan kualifikasi pengunduran diri tidak sesuai dengan Pasal 168 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka perusahaan membayar hak pesangon Penggugat sebesar 1 x ketentuan Pasal 156 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 seluruhnya berjumlah Rp. 12.795.000,- (*dua belas juta tujuh ratus sembilan puluh lima ribu rupiah*);
- 4 Bahwa, berdasarkan Pasal 4 Ayat (9) Jo. Pasal 10 Ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari menyebutkan :

Pasal 4 Ayat (9) :

“Perusahaan berhak untuk mengadakan pemindahan tugas dan pekerjaan pekerja dalam lingkungan atau naungan 1 (satu) perusahaan atau group perusahaan ataupun perusahaan yang memiliki afiliasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pihak perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengurangi upah”.

Pasal 10 Ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) :

Ayat (1) : Perusahaan berhak memutasikan pekerja atau memindahkan pekerja ketempat lain sepanjang dibawah naungan perusahaan (dalam satu kepemilikan/satu group) dan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan perusahaan.

Ayat (2) : Mutasi yang dimaksud pada ayat (1) akan diberitahukan dalam bentuk tertulis oleh perusahaan minimal 3 (tiga) hari sebelum mutasi.

Ayat (3) : Perusahaan menyediakan transportasi bagi pekerja yang dimutasi ke tempat baru saat mutasi pertama kalinya.

Ayat (4) : Perusahaan ataupun pejabat yang ditunjuk oleh perusahaan berhak menginstruksikan pekerja untuk bekerja di bagian manapun di dalam lingkungan kerja dengan memperhatikan kebutuhan masing-masing bagian;

Ayat (5) : Pekerja yang dimutasi harus menyerahkan tugas-tugasnya kepada penggantinya atau atasan langsung agar

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 dapat melaksanakan tugas barunya sesuai dengan tugas baru yang telah ditentukan oleh perusahaan;

Ayat (6) : Pekerja yang menolak mutasi dikualifikasi mengundurkan diri jika selama 5 (lima) hari tidak hadir bekerja di tempat yang baru dan sudah dipanggil 2 (dua) kali secara patut, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja.

5 Bahwa, berdasarkan peraturan tentang mutasi sebagaimana termuat dalam Peraturan Perusahaan (PP) di atas dapat dipahami kalau Tergugat mempunyai hak melakukan mutasi atau memindahkan pekerja ke tempat lain dibawah naungan 1 (satu) perusahaan, mutasi diberitahukan dalam bentuk tertulis oleh perusahaan minimal 3 (tiga) hari sebelum mutasi, menyediakan transportasi bagi pekerja yang dimutasi, selain apa yang termuat di dalam Peraturan Perusahaan (PP) di atas, Tergugat juga telah memberitahukan secara lisan kepada Penggugat 1 (satu) minggu sebelum mutasi dilaksanakan hak - hak yang diperolehnya upah lebih baik dari yang sebelumnya serta memperoleh fasilitas tempat tinggal, namun Penggugat menolaknya dan tidak menghadirinya. (Vide : Bukti saksi Sdr. Aries Setiawan, akan dijadikan bukti saksi Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti saksi);

6 Bahwa, selain sebagaimana telah diuraikan di atas ada lagi yang menyebabkan gugatan Penggugat kabur (*Obscur Libel*), dimana terdapat 2 (dua) hal yang saling kontradiksi diantaranya, sisi pertama Penggugat dalam gugatannya dalam point angka (17) menyatakan Penggugat masih dalam ikatan hubungan kerja, yang artinya dapat dipahami kalau Penggugat (Ic. Zulpan Suri) masih menginginkan bekerja lagi di perusahaan Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari) tetapi dalam petitumnya pada point angka (6) justru meminta agar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak dibacakannya putusan, pada sisi yang kedua Penggugat dalam gugatannya point angka (23) dan (24) dan petitumnya point angka (7) mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 169 Ayat (1) Undang - Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang maksudnya adalah Penggugat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari) melakukan perbuatan tertentu sebagaimana tercermin pada Pasal 169 Ayat (1) dimaksud, sementara fakta hukumnya baik dalam konteks hubungan kerja, bipartit dan tripartit , mediasi (anjuran) tidak terbukti sama sekali adanya perbuatan dimaksud;

7 Bahwa, Tergugat secara tegas menyatakan dalam perkara *aquo* Penggugat tidak cermat menguraikan gugatannya bahkan dalil posita, petitum gugatan dengan peristiwa/kejadian yang sebenarnya jelas - jelas "*Contradiction In Terminis*" yang maksudnya bertentangan dan bertolak belakang satu dengan yang lain, sehingga membuat kabur gugatan atau setidak - tidaknya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

IV PETITUM TIDAK BERSESUAIAN DENGAN FAKTA HUKUM DAN DALIL GUGATAN

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, dalam dalil tersebut jika gugatan Penggugat dicermati lebih lanjut dapat dilihat pada point angka (23) dan (24) dan kemudian di dalam petitum point angka (7) telah dimohonkan oleh Penggugat untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 169 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menyebutkan "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang - undangan;
 - c Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau
 - f Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- 2 Bahwa, berdasarkan uraian dan argumentasi Tergugat pada point 1 di atas dapat dilihat dan diketahui, ternyata Penggugat dalam dalil gugatan maupun tuntutan yang mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 169 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak dapat menunjukkan adanya hubungan secara konkrit, point mana dari huruf a sampai dengan huruf f yang dilanggar oleh Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari);
- 3 Bahwa, berdasarkan argumentasi Tergugat yang cukup jelas dan tegas sebagaimana telah diuraikan di atas, ternyata tidak ada dasar hukum dan korelasi/relevansinya sama sekali dalam perkara *aquo* antara gugatan Penggugat dengan fakta dan peristiwa yang terjadi sebenarnya serta hasil mediasi baik bipartit maupun tripartit yang diperantarai oleh mediator antara Penggugat (Ic. Zulpan Suri) dengan pihak Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari) yang dilakukan beberapa kali pertemuan, hal ini terbukti sebagaimana keluarnya Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu, dengan Nomor : 560/714/567/D.TKPOR/2014, tertanggal 02 Oktober 2014, sehingga menimbulkan kekaburan (*Obscuur Libel*), maka demi hukum Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara ini selayaknya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya - tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

- 1 Bahwa, Tergugat tetap kepada dali - dalil yang telah dipaparkan dalam eksepsi dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil - dalil dalam pokok perkara dalam jawaban ini;

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung yang tidak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan yang diajukan Penggugat di dalam gugatannya tertanggal 03 November 2014, terkecuali yang diakui secara tegas dibawah ini;

- 3 Bahwa, benar Penggugat adalah mantan karyawan Tergugat, dengan jabatan sebagai salesman bagian operasional, dari tanggal 12 Oktober 2009 sampai dengan 06 September 2014 berhenti bekerja karena mangkir selama 5 (lima) hari atau lebih secara berturut - turut tanpa keterangan yang tertulis dan sah, sehingga dikualifikasikan telah mengundurkan diri;
- 4 Bahwa, tidak benar dalil gugatan Penggugat yang menyatakan Penggugat memperoleh upah sebesar Rp. 2.030.000,- (*dua juta tiga puluh ribu rupiah*) per bulan, namun yang sebenarnya Tergugat memberikan upahnya sebesar Rp. 1.500.000,- (*satu juta lima ratus ribu rupiah*). (Vide : Bukti slip gaji akan dijadikan pembuktian pada saat sidang pemeriksaan bukti surat Tergugat);
- 5 Bahwa, sebagai bahan informasi bagi Majelis Hakim yang Terhormat, benar selama bekerja di perusahaan Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari), Penggugat pernah melakukan kesalahan yaitu tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Tergugat dimana Penggugat melakukan mark-up nota harga yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang seharusnya nota harga barang sebesar Rp. 5.000,- (*lima ribu rupiah*) dinaikkan menjadi Rp. 6.000,- (*enam ribu rupiah*);
- 6 Bahwa, keberadaan status Penggugat (Ic. Zulpan Suri) sebagai karyawan di perusahaan Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari), berdasarkan kepada adanya hubungan hukum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 51 Ayat (1) dan 56 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan :
 - “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”;
 - “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.
- 7 Bahwa, implementasi dari pada Pasal 51 dan 56 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 di atas, perusahaan Tergugat telah menerbitkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) kepada seluruh karyawannya termasuk Penggugat (Ic. Zulpan Suri), yang isinya memuat tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak serta peraturan dan tata tertib yang tentunya dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) tersebut, perusahaan Tergugat tidak mengeluarkan lagi surat pengangkatan sebagaimana yang didalilkan oleh Pengugat dalam gugatannya, sebagaimana makna yang dapat dipahami dalam Pasal 63 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, **“Bahwa surat pengangkatan wajib dibuat manakala Perjanjian Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan atau tidak ada Perjanjian Waktu Tidak Tertentu-nya”**, oleh sebab itu dalam gugatannya terlihat justru Penggugat sama sekali tidak memahami apa makna yang dimaksud dari pada Pasal 63 tersebut. (Vide : Bukti surat Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akan dijadikan bukti Tergugat pada saat persidangan pemeriksaan bukti tertulis);
- 8 Bahwa, permasalahan ini berawal ketika Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari) melakukan mutasi kepada Penggugat (Ic Zulpan Suri) dari lokasi kerja semula yaitu PT. Wahana Tirtasari- Bengkulu ke PT. Wahana Tirtasari – Lubuk Linggau. Tentu terlebih dahulu manajemen (dalam hal ini Bapak Aries Setiawan selaku supervisor) sebelum memanggil Penggugat, memberitahukannya secara lisan rencana kebijakan mutasi itu dan barulah pada tanggal 30 Agustus 2014 manajemen memanggil secara resmi Penggugat untuk menyampaikan dan sekaligus memberikan Surat Keterangan Mutasi No. 202/SKM/WT-BKL/HRD-PAInd/VIII/2014, tertanggal 21 Agustus 2014. Dalam penyampaian tersebut,

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung.go.id merupakan kebutuhan yang mendesak, sebab posisi salesman yang ada pada saat itu di Lubuk Linggau sedang kosong, sehingga harus segera diisi dan ditempatkan seorang salesman dan dipilih/ditunjuk-lah yaitu Penggugat (Ic. Zulpan Suri), dengan memperoleh beberapa fasilitas yaitu adanya penambahan upah/gaji, tambahan fasilitas luar kota, memperoleh fasilitas tempat tinggal dan transportasi mutasi dari Bengkulu ke Lubuk Linggau, sehingga tidak benar baik dalil gugatan Penggugat maupun petitumnya yang menyatakan prosedur mutasi yang telah tepat dilakukan, namun Penggugat mendalilkan merasa tidak sesuai dengan prosedur dan peraturan Perundang - Undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan alasan sebagaimana tersebut pada huruf a sampai dengan huruf f;

- 9 Bahwa, sebagai bahan pengetahuan untuk Penggugat pengertian mutasi adalah pemindahan sumber daya manusia (pekerja) dan tempat/jabatan/level pekerja ke tempat/jabatan/level lain karena sesuatu hal di lingkungan perusahaan yang pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama (PP/PKB). Dari sudut hukum ketenagakerjaan mutasi didasarkan adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari rumusan tersebut ada 2 (dua) hal yang perlu mendapat perhatian yaitu pertama, mengenai Perjanjian Kerja, yang merupakan suatu perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat, hak dan kewajiban para pihak;
- 10 Bahwa, adanya pekerjaan dan perintah dalam Perjanjian Kerja menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan antara atasan dengan bawahan (sub ordinasi) atau hubungan diperintah. Hubungan sub ordinasi dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dimaksud agar pekerja dalam melaksanakan pekerjaan didasarkan atas petunjuk atau perintah yang diberikan oleh pengusaha. Dengan penolakan pekerjaan atas petunjuk dan perintah dari atasan dapat dikategorikan merupakan pengingkaran adanya hubungan kerja atau perjanjian kerja;
- 11 Bahwa, bila dicermati sebagaimana argumentasi disebutkan di atas, bahwa proses mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan perintah pekerjaan terhadap bawahannya yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai perwujudan dari pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan, yakni pelaksanaan Hak Tergugat untuk melakukan mutasi sebagaimana di atur dalam Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari Jo Perjanjian Kerja, yang secara hukum merupakan *articulator* dari Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan :

“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, setara tanpa ada diskriminasi serta dalam Ayat (2) yang berbunyi : ”Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum”;

Pasal 7 Ayat (3) Peraturan Perusahaan menyebutkan :

“Perusahaan berhak memindahtugaskan pekerja ke bagian lain dan ke perusahaan afiliasi, menurut kebutuhan dan kepentingan operasional perusahaan”;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan. Mahkamah Agung RI, (2), (3), (4), (5), dan (6) Peraturan Perusahaan menyebutkan :

- Ayat (1) :** Perusahaan berhak memutasikan pekerja atau memindahkan pekerja ke tempat lain sepanjang dibawah naungan perusahaan (dalam satu kepemilikan/satu group) dan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan perusahaan;
- Ayat (2) :** Mutasi yang dimaksud pada Ayat (1) akan diberitahukan dalam bentuk tertulis oleh perusahaan minimal 3 (tiga) hari sebelum mutasi;
- Ayat (3) :** Perusahaan menyediakan transportasi bagi pekerja yang dimutasi ke tempat baru pada saat mutasi pertama kalinya ;
- Ayat (4) :** Perusahaan ataupun pejabat yang ditunjuk oleh perusahaan berhak menginstruksikan pekerja untuk bekerja di bagian manapun di dalam lingkungan kerja dengan memperhatikan kebutuhan masing-masing bagian;
- Ayat (5) :** Pekerja yang dimutasi harus menyerahkan tugas-tugasnya kepada penggantinya atau atasan langsung agar dapat melaksanakan tugas barunya sesuai dengan tugas baru yang telah ditentukan oleh perusahaan;
- Ayat (6) :** Pekerja yang menolak mutasi dikualifikasikan mengundurkan diri jika selama 5 (lima) hari tidak hadir bekerja di tempat yang baru dan sudah dipanggil 2 (dua) kali secara patut, maka perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja;

Pasal I Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu menyebutkan :

- 1 Pihak Kedua (Penggugat) setuju untuk bekerja pada dan melakukan tugas serta pekerjaan untuk keperluan dan kepentingan Pihak Pertama (Tergugat) dan afiliasi perusahaan Pihak Pertama (Tergugat), pada bidang sales dan untuk pertama kalinya dimulai pada :

Hari : Senin, 12 Oktober 2009

Jabatan : Salesman

Melapor kepada : Area Sales Manager

- 2 Dalam rangka pendayagunaan kemampuan Pihak Kedua (Penggugat), maka Pihak Pertama (Tergugat) dari waktu ke waktu berwenang untuk menempatkan atau memindahtugaskan Pihak Kedua (Penggugat) baik berupa rotasi, atau mutasi atau promosi atau demosi ke bagian manapun di dalam perusahaan atau perusahaan-perusahaan lain baik langsung maupun tidak langsung merupakan afiliasi perusahaan Pihak Pertama (Tergugat);

- 1 Bahwa, dari uraian dan argumentasi sebagaimana disebutkan di atas, tentu Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari) telah benar dan tepat dalam melakukan mutasi terhadap Penggugat, karena telah sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan baik berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja antara Tergugat dengan Penggugat;

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan pengidentitasan dan fakta hukum sangat nyata dan benar bahwa Penggugat (Ic. Zulpan Suri) yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, karena ketika dirinya diperintahkan untuk melaksanakan mutasi dari PT. Wahana Tirtasari - Bengkulu ke PT. Wahana Tirtasari – Lubuk Linggau, ternyata Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut - turut tanpa keterangan tertulis sejak tanggal 01 September 2014 hingga 05 September 2014, sekalipun perusahaan telah membuat surat panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara berturut – turut yaitu sesuai dengan Surat Panggilan I tanggal 02 September 2014 dan Surat Panggilan II (terakhir) tanggal 04 September 2014, namun ternyata yang bersangkutan tidak menghadirinya. Namun dengan demikian sikap dan tindakan Penggugat (Ic. Zulpan Suri) yang tidak bersedia melaksanakan mutasi yaitu dengan tidak datang/masuk kerja ketempat kerja yang telah disampaikan dan ditentukan sebagaimana disebutkan dalam Surat Keputusan Mutasi tersebut dengan sangat terpaksa pada akhirnya Penggugat (Ic. Zulpan Suri) dikualifikasikan berhenti karena mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, yang secara nyata merupakan pelanggaran sebagaimana yang di atur secara tegas dan jelas dalam Pasal 168 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari Pasal 14 Jo Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pasal V Ayat (3) huruf f, menyebutkan :

Pasal 168 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan :

“Pekerja buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut - turut tanpa keterangan secara 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”.

Pasal 14 Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari menyebutkan :

Ayat (1) : “Apabila pekerja tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya dan atau tanpa alasan yang jelas yang dapat dipertanggungjawabkan, maka pekerja tersebut dianggap mangkir dan selama pekerja mangkir upahnya tidak dibayarkan dan dapat diberikan surat peringatan tertulis”.

Ayat (2) : “Dalam hal pekerja tidak masuk kerja dalam waktu sedikitnya 5 (lima) hari secara berturut - turut atau 8 (delapan) hari tidak berturut - turut dalam 1 (satu) bulan tanpa keterangan tertulis disertai bukti-bukti yang sah atau tanpa izin dari atasan yang bersangkutan, dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara layak, maka pekerja tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri”.

Pasal V Ayat (3) huruf f Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu menyebutkan :

“Jika Pihak Kedua mangkir bekerja 5 (lima) hari berturut - turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pihak Pertama 2 (dua) kali secara patut dan tertulis”.

- 3 Bahwa, berdasarkan dalil - dalil di atas pada point angka (12) sampai dengan point angka (14) dengan tambahan adanya surat panggilan kerja I dan II adalah tindakan Tergugat selaku pengusaha yang telah sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana Tergugat telah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun Penggugat tidak mengindahkannya, sehingga tindakan Penggugat yang mangkir kerja sejak tanggal 01 September 2014 sampai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung RI tahun 2014 yakni 5 (lima) hari kerja secara berturut - turut tanpa keterangan secara 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 dan apabila hal ini tidak dilaksanakan akan merusak sistem kerja perusahaan yang telah diatur, baik dalam Peraturan Perusahaan, maupun dalam Perjanjian Kerja masing - masing karyawan serta merusak disiplin kerja bagi karyawan yang lain dengan menunjukkan *edukasi* yang negatif.

- 4 Bahwa, oleh karena itu, maka Tergugat melalui suratnya menyampaikan surat kepada Penggugat tanggal 05 September 2014, bahwa Penggugat telah dikualifikasi mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari) berdasarkan ketentuan Pasal 168 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut di atas tanpa harus ada surat pengajuan permintaan pengunduran diri secara tertulis sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya berdasarkan ketentuan Pasal 154 point (b) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan diduga Penggugat sangat tidak memahami ketentuan Peraturan Ketenagakerjaan, hal ini terlihat pada dalil gugatannya pada point angka (15 sampai dengan 17) yang tidak mengerti dikualifikasikan mengundurkan diri dan surat - surat panggilan kerja Tergugat kepada Penggugat tersebut adalah sah, karena disampaikan secara patut dan tertulis serta diterima dan dibaca dan dimengerti isinya oleh Penggugat, dengan demikian dalil - dalil gugatan Penggugat pada point angka (15 sampai dengan 19) dapat terbantahkan dan oleh karena itu, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat yang memeriksa dan menyidangkan perkara *aquo* untuk menolak gugatan dimaksud;
- 5 Bahwa, oleh karena dalil - dalil gugatan Penggugat pada point angka (15 sampai dengan 19) tidak terbukti dan dapat terbantahkan, ternyata Penggugat mencoba mengkaitkan gugatan maupun tuntutan dengan mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 169 Ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang pada intinya menyebutkan, **“Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga Perselisihan Penyelesaian Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut” :**
 - a Menganiaya, menghina secara kasar atasan mengancam pekerja/buruh;
 - b Membujuk dan/atau meyeruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - e Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- 6 Bahwa, berdasarkan uraian dan argumentasi Tergugat diatas dapat dipahami, ternyata dalil gugatan dan tuntutan Penggugat yang mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 169 Ayat (1) Undang - Undang Nomor

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan Mahkamah Agung mengenai Ketenagakerjaan, tidak dapat menunjukkan adanya hubungan hukum secara konkrit, point angka mana dari huruf a sampai dengan huruf f yang dilanggar oleh Tergugat (Ic. PT. Wahana Tirtasari) dalam perkara *aquo*, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat pada point angka (23 dan 24) serta petitumnya pada point angka (7), yang memohon pembayaran hak - hak Penggugat sebesar Rp. 42.022.800,- (*empat puluh dua juta dua puluh dua ribu delapan ratus rupiah*) adalah sangat keliru karena tidak sesuai dengan dasar – dasar hukum dan fakta-fakta yang terjadi, oleh karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

- 7 Bahwa, terhadap Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu Nomor : 560/714/567/D.TKPOR/2014 tertanggal 02 Oktober 2014, dalam hal ini Tergugat merasa keberatan dan menolak atas anjuran Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu tersebut, karena berdasarkan Pasal 13 Ayat (2) huruf d Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menyebutkan : **“Pihak yang tidak memberikan pendapatnya (memberikan jawaban secara tertulis anjuran mediator), maka dianggap menolak anjuran tertulis”**, Tergugat menganggap anjuran tersebut tidak mencerminkan nilai – nilai keadilan dari pihak mediator (Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu) hanya berpihak kepada kepentingan Penggugat tanpa memikirkan kepentingan Tergugat;
- 8 Bahwa, namun demikian sifat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja, Pemuda dan Olah Raga Kota Bengkulu tidak mengikat karena salah satu atau para pihaknya dapat keberatan terhadap isi dari anjuran dimaksud, penyelesaian perkara yang terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yang bersifat non litigasi, maka sepanjang proses perundingan tersebut mengacu kepada ketentuan Undang – Undang dan berasas *Audi Et Alteram Partem*, maka Majelis Hakim yang Terhormat dapat mempertimbangkannya;
- 9 Bahwa, salah satu tuntutan gugatan Penggugat adalah mohon **Putusan Provisi/ Putusan Sela** yaitu agar Tergugat membayar upah beserta hak – hak Penggugat yang belum dibayar sebesar Rp. 6.090.000,- (*enam juta sembilan puluh ribu rupiah*). Sebagai bahan pengetahuan bagi Penggugat, bahwa menurut ilmu hukum yang dimaksud dengan tuntutan propisi adalah tuntutan yang ada hubungan dengan pokok perkara akan tetapi tidak boleh sedemikian eratnya yang dapat dipandang sama atau bahkan sudah menyangkut pokok perkaranya sendiri, demikian juga tuntutan propisi tidak boleh sedemikian jauhnya sehingga dapat dipandang sebagai perkara sendiri;
- 10 Bahwa, dalam hal tuntutan propisi dengan mengacu kepada ex Pasal 96 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka harus dapat dibuktikan Tergugat telah melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya mengatur hanya sebatas masalah upah selama dilakukannya tindakan skorsing oleh pengusaha kepada pekerja sedangkan dalam gugatan *aquo* tidak pernah didalilkan oleh Penggugat, justru fakta hukumnya Penggugat (Ic. Zulpan Suri) telah mangkir kerja sejak tanggal 01 September 2014 sampai dengan 05 September 2014 yakni 5 (lima) hari kerja secara berturut – turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Tergugat 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, sehingga hubungan kerjanya putus karena dikualifikasikan mengundurkan diri;
- 11 Bahwa, berdasarkan uraian dan pertimbangan hukum di atas, maka tuntutan propisi oleh Penggugat ternyata berisi agar Tergugat dihukum untuk membayar upah dan hak – hak Penggugat yang belum dibayar dari mulai bulan september sampai dengan november 2014, bukan tuntutan mengenai adanya tindakan skorsing oleh Tergugat kepada Penggugat, dengan demikian tuntutan propisi untuk menjatuhkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan.mahkamahagung.go.id berdasarkan atas hukum yang mengacu kepada ketentuan Pasal 96 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang oleh karenanya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat agar tuntutan tersebut ditolak dan dikesampingkan;

- 12 Bahwa, menurut hukum acara pada dasarnya putusan pengadilan hanya dapat dijalankan terlebih dahulu (*uit voerbar bij voorraad*) apabila putusan tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*Inkracht Van Gewijsde*), yang juga tentu memerlukan syarat – syarat hukum yang diatur dalam hukum acara perdata;
- 13 Bahwa, pada dasarnya gugatan perselisihan hubungan industrial ini mengenai pemutusan hubungan kerja yang dalam perkara *aquo* menuntut pembayaran sejumlah uang yang bila dilaksanakan dapat secara riil, maka dalam praktek tidak diperlukan adanya uang paksa sebagaimana petitum Penggugat pada point angka (9);
- 14 Bahwa, berdasarkan sebagaimana yang telah Tergugat uraikan di atas ternyata seluruh dalil – dalil gugatan Penggugat baik dalam posita maupun petitumnya telah dapat disangkal/dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya, maka berdasarkan asas *Actori Incumbit Probatio* (Pasal 283 RBG/163 HIR) menyebutkan, **“Barang siapa mengatakan mempunyai suatu hak atau mengemukakan suatu perbuatan untuk meneguhkan haknya itu, atau untuk membantah hak orang lain, haruslah membuktikan adanya hak itu atau adanya perbuatan itu”**;

Maka, berdasarkan argumentasi hukum sebagaimana yang telah diuraikan di atas, Tergugat menolak dengan tegas seluruh posita maupun petitum gugatan Penggugat dan oleh karena itu, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara *aquo* untuk menolak gugatan dimaksud;

DALAM REKONVENSI

- 1 Bahwa, bagian Eksepsi dan jawaban Konvensi di atas secara mutatis mutandis dianggap termasuk dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dalil – dalil yang akan dikemukakan dalam Rekonvensi ini;
- 2 Bahwa, dengan diajukan gugatan oleh Tergugat d.r/Penggugat d.k kepada Penggugat d.r/Tergugat d.k di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu. Penggugat d.r/Tergugat d.k menyadari bahwa hal tersebut adalah suatu hak hukum bagi Tergugat d.r/Penggugat d.k, namun demikian terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat d.r/Penggugat d.k dalam perkara *aquo* merupakan konsekuensi logis dari perbuatan Tergugat d.r/Penggugat d.k sendiri, yang ketika diperintahkan untuk melaksanakan mutasi dari PT. Wahana Tirtasari – Bengkulu ke PT. Wahana Tirtasari – Lubuk Linggau, ternyata Tergugat d.r/Penggugat d.k mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut – turut tanpa keterangan yang tertulis sejak tanggal 01 September 2014 sampai dengan 05 Desember 2014, sekalipun perusahaan telah membuat surat panggilan sebanyak 2 (dua) kali secara berturut – turut yaitu sesuai dengan surat panggilan I tanggal 02 September 2014 dan surat panggilan II (terakhir) tanggal 04 September 2014, namun ternyata Tergugat d.r/Penggugat d.k tidak menghadirinya sama sekali;
- 3 Bahwa, akibat perbuatan Tergugat d.r/Penggugat d.k tersebut tidak bersedia melaksanakan mutasi yaitu dengan tidak datang/masuk kerja ketempat kerja yang telah disampaikan dan ditentukan sebagaimana disebutkan dalam Surat Keputusan Mutasi tersebut dengan sangat terpaksa pada akhirnya Tergugat d.r/Penggugat d.k (Ic. Zulpan Suri) dikualifikasikan berhenti karena mengundurkan diri atas kemauannya sendiri yang secara nyata merupakan pelanggaran sebagaimana yang diatur secara tegas dan jelas dalam Pasal 168

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Jo. Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari Pasal 14 Jo. Pernjanjian Kerja
Waktu Tidak Tertentu Pasal V Ayat (3) huruf f;

4 Bahwa, oleh karena hubungan kerja Tergugat d.r/Penggugat d.k dikualifikasikan mengundurkan diri, maka Penggugat d.r/Tergugat d.k memohon kepada Bapak Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat d.k/Tergugat d.r karena kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 06 September 2014;

Bahwa, berdasarkan uraian dan argumentasi hukum yang dikemukakan Penggugat d.r/Tergugat d.k tersebut di atas, kiranya Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo*, berkenan untuk memberi putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

DALAM KONVENSI

TENTANG POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);
- Menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat;
- Menetapkan hubungan kerja antara Tergugat (Ic. PT. Wahan Tirtasari) dengan Penggugat (Ic. Zulpan Suri) putus karena kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 06 September 2014;
- Membebaskan biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat;

DALAM REKONVENSI

- Mengabulkan Gugatan Penggugat Dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;
- Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat Dalam Rekonvensi dengan Tergugat Dalam Rekonvensi putus karena kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 06 September 2014;
- Menghukum Tergugat Dalam Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau, apabila Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan hukum yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut oleh Kuasa Hukum Penggugat telah pula ditanggapi dalam Replik tertanggal 19 Desember 2014 dan Kuasa Hukum Tergugat mengajukan Duplik tanggal 23 Desember 2014 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan Bukti Surat yang telah cocok dan sesuai dengan aslinya serta telah dibubuhi materai secukupnya dengan susunan sebagai berikut :

- 1 Bukti P-1 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Pasal 81 UU No.2 Tahun 2004;
- 2 Bukti P-2 : Photocopy (copy dari photocopy) Pasal 3 PerMennaker No.16 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pembuatan Peraturan Perusahaan dan Pasal 7



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id No.16 Tahun 2011 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan;

- 3 Bukti P-3 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Panggilan I Nomor : 001/WT/HRD/IX/2014 tertanggal 02 September 2014 untuk masuk bekerja pada tanggal 03 September 2014 dan bukti Panggilan II Nomor : 002/WT/HRD/IX/2014 tertanggal 04 September 2014 untuk masuk bekerja tanggal 05 September 2014;
- 4 Bukti P-4 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan Mutasi No. 202/SKM/WT-BKL/HRD-PAInd/VIII/2014;
- 5 Bukti P-5 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu { PKWTT } Nomor : 033/MM/HRD/VI/2013, akan tetapi pada akhir dinyatakan dibuat di Medan pada tanggal 12 Oktober 2009;
- 6 Bukti P-6 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Pasal 63 dan Pasal 188 UU No.13 Tahun 2003 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu { PKWTT } yang dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat Surat Pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan dan tentang pelanggaran tindak pidana terhadap Pasal 63 yang tidak dilaksanakan dengan demda paling banyak Rp.50.000.000,- terbilang {lima puluh juta rupiah};
- 7 Bukti P-7 : Photocopi (sesuai dengan aslinya) Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003;
- 8 Bukti P-8 : Photocopy (copy dari photocopy) absensi Pengugat yang ditanda-tangani oleh pertugas ADM dan ADM DEPO yaitu oleh Bapak Suandi dan Bapak Tri Anti Agustin;
- 9 Bukti P-9 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Pasal 93 ayat {2} huruf {f} UU No.13 Tahun 2003;
- 10 Bukti P-10 : Photocopy (sesuai dengan aslinya) Tanda terima slip gaji bulan Juli dan THR Idhul Fitri 2014;

Menimbang, bahwa selain bukti surat Penggugat mengajukan 2 (dua) orang Saksi yang masing-masing memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1 Saksi UMAR KHATAB

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan saksi tahu kalau Penggugat bekerja di PT. Wahana Tirtasari;
- Bahwa setahu saksi Penggugat bekerja di PT. Wahana Tirtasari sejak tahun 2009;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Wahana Tirtasari masuk dengan mengajukan lamaran dan jabatan saksi sebagai security;
- Bahwa secara pastinya saksi tidak tahu apa jabatan Penggugat dan berapa gaji yang diterima Penggugat setiap bulannya;
- Bahwa saksi tahu permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat karena saksi mendapat cerita dari Penggugat kalau Penggugat diberhentikan;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa Penggugat diberhentikan;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat dimutasi;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Penggugat sudah dipanggil oleh perusahaan;

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa saksi tahu kalau Penggugat bekerja di PT. Wahana Tirtasari karena saksi melihat langsung kalau Penggugat bekerja di PT. Wahana Tirtasari;

- Bahwa setahu saksi pekerjaan Penggugat sebagai sopir pengantar barang dan ada kawannya;

2 Saksi MUSLIM

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena saksi merupakan adik ipar Penggugat;
- Bahwa saksi tahu kalau Penggugat bekerja di PT. Wahana Tirtasari namun saksi tidak tahu apa jabatan Penggugat dan berapa gaji yang diterima Penggugat;
- Bahwa saksi tahu kalau Penggugat tidak lagi bekerja di PT. Wahana Tirtasari sejak September 2014;
- Bahwa saksi tahu kalau Penggugat tidak lagi bekerja di PT. Wahana Tirtasari karena Penggugat selalu ada di rumah dan pernah saksi tanya katanya diberhentikan;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi keterangan saksi Hakim Ketua meminta kepada Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat untuk menanggapi dalam kesimpulannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat mengajukan Bukti Surat serta telah dibubuhi materai secukupnya dengan susunan sebagai berikut :

- 1 Bukti T-1: Photocopy (copy dari photocopy) Surat Pernyataan dan Berita Acara yang dibuat oleh Zulpan Suri tanggal 14 Juli 2012;
- 2 Bukti T-2: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor : 033/MM/HRD/VI/2013 tanggal 12 Oktober 2009 antara PT. Wahana Tirtasari dengan Zulpan Suri;
- 3 Bukti T-3: Photocopy (copy dari photocopy) Slip Gaji Periode Juli 2014 tertanggal 26 Juli 2014 dan Slip Gaji Periode Agustus 2014 tertanggal 02 September 2014 atas nama Zulpan Suri;
- 4 Bukti T-4: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Berita Acara tentang adanya pemberitahuan mutasi terhadap Zulpan Suri tertanggal 30 Agustus 2014 yang dibuat oleh Aries Setiawan selaku Supervisor;
- 5 Bukti T-5: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat Keputusan Mutasi terhadap Zulpan Suri Nomor : 202/SKM/WT-BKL/HRD-PAInd/VIII/2014 tanggal 21 Agustus 2014;
- 6 Bukti T-6: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Daftar Absensi Staff dan Karyawan PT. Wahana Tirtasari Cabang Lubuk Linggau Bulan September 2014;
- 7 Bukti T-7: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Slip Gaji Periode September 2014 atas nama Zulpan Suri tertanggal 30 September 2014;
- 8 Bukti T-8: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat PT. Wahana Tirtasari Nomor : 001/WT/HRD/IX/2014 tanggal 02 September 2014 perihal Panggilan I (Pertama) terhadap Zulpan Suri;
- 9 Bukti T-9: Photocopy (sesuai dengan aslinya) Surat PT. Wahana Tirtasari Nomor : 002/WT/HRD/IX/2014 tanggal 04 September 2014 perihal Panggilan II (Terakhir) terhadap Zulpan Suri;

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 (sesuai dengan aslinya) Surat PT. Wahana Tirtasari
Nomor : 003/WT/HRD/IX/2014 tanggal 05 September 2014 perihal Pemutusan
Hubungan Kerja terhadap Zulpan Suri;

- 11 Bukti T-11 : Photocopy (copy dari fotocopy) Peraturan Perusahaan PT.Wahana Tirtasari periode 2004-2016 yang telah disahkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara Nomor : 343-6/DTK-TR/2014;
- 12 Bukti T-12 : Photocopy (copy dari fotocopy) Peraturan Perusahaan PT.Wahana Tirtasari periode 2004-2016 yang telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja , Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu Nomor : 560/864/568/D.TK POR/2014;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat dalam perkara ini mengajukan 2 (dua) orang saksi yang masing-masing memberikan keterangan dengan berjanji yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1 Saksi ARIES SETIAWAN

- Bahwa saksi saat bekerja di PT.Wahana Tirtasari sebagai supervisor dan tugas supervisor mengatur kelancaran operasional;
- Bahwa wilayah tugas ada di Bengkulu dan saksi mempunyai saksi sebanyak 3 (tiga) orang salesmen;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT.Wahana Tirtasari Bengkulu;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat bekerja sebagai salesman sejak bulan Oktober 2009 sampai dengan September 2014 dan Penggugat termasuk bawahan saksi;
- Bahwa gaji yang diterima Penggugat sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya;
- Bahwa saksi membenarkan Penggugat pernah membu at membuatkesalahan dimana pada saat dilakukan audit terhadap pelanggan ditemui kalau nota yang diberikan Penggugat kepada pelanggan tidak sesuai dengan harga yang ditentukan oleh perusahaan;
- Bahwa saksi membenarkan audit ke lapangan turun langsung menemui langganan dan dengan ditemukannya kesalahan Penggugat diberi surat peringatan;
- Bahwa setahu saksi, Penggugat saat ini tidak lagi bekerja di PT.Wahana Tirtasari dan setahu saksi Penggugat di PHK dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa setahu saksi Penggugat berhenti kerja karena tidak mau melaksanakan mutasi ke Lubuk Linggau;
- Bahwa setahu saksi mutasi Penggugat ke Lubuk Linggau sudah dikoordinasikan dengan pusat karena di Lubuk Linggau kekurangan staf slaesmen;
- Dan setahu saksi surat mutasi dikeluarkan oleh perusahaan pusat pada bulan Agustus 2014 dan TMT bulan September 2014, surat mutasi tersebut saksi serahkan langsung kepada Penggugat dan diterima oleh Penggugat;

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa sebagai saksi perintah mutasi TMT 1 September 2014 dan seharusnya Penggugat sudah mulai masuk kerja di Lubuk Linggau TMT surat mutasi tersebut;

- Bahwa saksi pernah memberitahu kepada Penggugat masalah gambaran apabila melaksanakan mutasi seperti UMP yang lebih tinggi, tunjangan bertambah dan tempat tinggal disediakan;
- Bahwa setahu saksi setelah menerima surat mutasi Terdakwa tidak masuk kerja dan pada tanggal 3 September 2014 Penggugat menerima surat panggilan pertama untuk masuk kerja di Lubuk Linggau tetapi Penggugat juga tidak masuk kerja, setelah itu tanggal 4 September 2014 saksi mendapat surat panggilan kedua tetapi Penggugat juga tidak masuk kerja di Lubuk Linggau, tanggal 5 September 2014 Penggugat juga tidak masuk kerja di Lubuk Linggau oleh perusahaan Penggugat diberikan surat PHK dengan kualifikasi mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tahu Penggugat tidak masuk kerja di Lubuk Linggau karena absen nama Penggugat tidak berisi dan tidak ditandatangani oleh Penggugat;
- Bahwa saksi tahu perusahaan ada peraturan perusahaan dan setahu saksi mutasi diatur dalam PP tersebut;
- Bahwa setahu saksi sebelumnya ada juga karyawan yang dimutasi dan karyawan tersebut melaksanakan tugas;
- Bahwa saksi kenal dengan Umar Khatab bukan merupakan karyawan tetap PT. Wahana Tirtasari, beliau hanya petugas lepas jaga malam dan tidak ada absen, kalau siang hari mempunyai aktivitas (kerja) lain;
- Bahwa saksi tahu ada surat mutasi untuk Penggugat yang dibuat tanggal 21 Agustus 2014 dan baru diberikan kepada Penggugat pada tanggal 31 Agustus 2014 karena waktu itu saksi sedang bertugas di Lubuk Linggau;
- Bahwa sebagai supervoyor saksi mempunyai atasan langsung dan saksi tidak tahu kenapa atasan tidak langsung menyerahkan surat mutasi setelah diterima kantor Bengkulu dan surat mutasi dibuat dari kantor pusat di Medan;
- Bahwa benar di Lubuk Linggau sudah lama terjadi kekosongan salesmen dan saksi tidak tahu kenapa bari tahun 2014 ini disi;
- Bahwa setahu saksi selain gaji pokok sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), Penggugat mendapat insentif, uang makan yang besarnya tergantung kehadiran Penggugat;
- Bahwa saksi tahu sejak tanggal 1 s/d 6 September 2014 Penggugat tidak masuk kerja di Lubuk Linggau setelah dimutasi dan saksi sudah kasih tahu ke Penggugat kalau absen tidak boleh lagi di Bengkulu sudah dimutasi ke Lubuk Linggau tetapi Penggugat tetap ngotot untuk tetap absen di Bengkulu;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah surat panggilan I, II dan surat PHK diberikan kepada Penggugat dalam satu amplop, setahu saksi surat diberikan secara bertahap;
- Bahwa setahu saksi Admin Sales bisa saja mengeluarkan surat PHK, surat panggilan atau yang lain sepanjang ada persetujuan dan instruksi dari manajemen kantor pusat;

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa saksi membenarkan kalau cabang Bengkulu lebih dulu berdiri daripada Lubuk Linggau;

- Bahwa setahu saksi dimutasi ke Lubuk Lingau karena kebutuhan dan apa dasar hukumnya saksi dimutasi saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi tahu di perusahaan ada dibuat peraturan perusahaan yang dibuat di Medan dan saksi tidak tahu apakah PP yang dibuat oleh perusahaan pusat tersebut bisa untuk dasar melakukan mutasi di wilayah lain;
- Bahwa saksi membenarkan yang melaporkan pengesahan PP yang dibuat di Medan tersebut ke Disnaker Kota Bengkulu dan saksi tidak tahu apakah PP yang sudah dimintakan pengesahan di Kota Bengkulu dapat dipergunakan di wilayah lain;
- Bahwa setahu saksi PKWTT sudah disiapkan oleh perusahaan pusat Medan dan PKWTT ditandatangani sejak mulai masuk kerja;
- Bahwa setahu saksi surat panggilan pertama Penggugat untuk masuk kerja di Lubuk Lingau dibuat tanggal 2 September 2014, surat panggilan kedua dibuat tanggal 4 September 2014 dan surat PHK dibuat tanggal 6 September 2014;
- Saksi tidak tahu apakah surat mutasi tersebut sudah memenuhi syarat undang-undang;

2 Saksi SUANDI

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena saksi sebagai Kepala Depo PT. Wahana Tirtasari Bengkulu dan Lubuk Linggau;
- Bahwa saksi tahu Penggugat adalah salah satu salesmen PT. Wahana Tirtasari;
- Bahwa menurut saksi di PKWTT dijelaskan hak dan kewajiban karyawan dan di PKWTT juga diatur masalah mutasi;
- Bahwa saksi membenarkan di perusahaan ada PP yang dibuat oleh perusahaan pusat Medan;
- Bahwa setahu saksi kalau ada karyawan yang tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut maka sudah dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tahu kalau Penggugat setelah menerima surat mutasi tidak masuk kerja di Lubuk Linggau, karena saksi sedang ada di Lubuk Linggau waktu itu;
- Bahwa setahu saksi ada beberapa karyawan yang dimutasi dan melaksanakan mutasi tersebut dan setahu saksi hanya Penggugat yang tidak melaksanakan mutasi hal ini saksi ketahui dari karyawan yang lain;
- Bahwa setahu saksi mutasi lebih menguntungkan karena persamaan UMP sesuai dengan wilayah yang baru, diberi tunjangan dan uang makan;
- Bahwa menurut saksi uang makan diberikan kalau masuk kerja sedangkan tunjangan prestasi ada kriterianya tidak semua karyawan memperoleh uang prestasi;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah pada tanggal 1 s/d 6 September 2014 Penggugat ada masuk kerja di Bengkulu, setahu saksi pada tanggal

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
Menimbang, bahwa Penggugat sudah bekerja di Lubuk Linggau karena sudah dimutasi tidak lagi kerja di Bengkulu;

- Bahwa saksi membenarkan sewaktu Penggugat akan dimutasi tidak memberitahu masalah hak-hak mutasi karena waktu itu sudah diberitahu oleh supervisornya;
- Bahwa saksi membenarkan bahwa absen yang ditunjukkan oleh Penggugat adalah ditandatangani oleh saksi karena menurut saksi untuk kemudahan saja;
- Bahwa saksi membenarkan kantor Bengkulu dan Lubuk Linggau masih berupa Depo dan saksi adalah Kepala Deponya;
- Bahwa saksi membenarkan pada tanggal 8 September 2014 saksi melarang Penggugat masuk kerja karena menurut saksi Penggugat waktu itu sudah di PHK;
- Bahwa menurut saksi gaji karyawan dibayarkan setiap bulannya dan uang makan diberikan sesuai dengan kehadiran, kalau tidak masuk kerja maka tidak mendapat uang makan;
- Bahwa saksi tidak tahu kapan PKWTT Penggugat dibuat;
- Bahwa setahu saksi peraturan perusahaan dibuat langsung oleh perusahaan pusat Medan;
- Bahwa saksi membenarkan kalau surat panggilan untuk Penggugat untuk melaksanakan tugas ke Lubuk Linggau yang menandatangani adalah saksi sebagai Kepala Depo Bengkulu dan Lubuk Linggau;
- Dan setahu saksi setelah Penggugat menerima surat mutasi sampai Penggugat di PHK dengan alasan mengundurkan diri tidak pernah melapor ke Lubuk Linggau;

Menimbang, bahwa untuk menanggapi keterangan saksi Hakim Ketua meminta kepada Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat untuk menanggapi dalam kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan kesimpulan dan Kuasa Hukum Tergugat mengajukan kesimpulan pada persidangan, akhirnya para pihak tetap pada dalilnya semula dan tidak ada lagi yang akan diajukan selain mohon perkara ini segera diputus ;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi di persidangan telah dicatat di dalam Berita Acara Persidangan yang untuk mempersingkat uraian perkara ini dianggap telah termuat seluruhnya dalam putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA ;

A. DALAM KONPENSI

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana termuat dalam surat gugatan;

I. DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa dalam jawabannya ternyata pihak Tergugat telah mengajukan eksepsi / tangkisan yang pada pokoknya agar gugatan ditolak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id tidak dapat diterima, dengan alasan-alasan sebagai berikut :

1 Eksepsi Tentang Identitas Tergugat yang tidak memenuhi syarat.

- Bahwa gugatan Penggugat tidak menyebutkan identitas Tergugat secara lengkap yang meliputi nama lengkap direksi, tempat dan tanggal lahirnya, pendidikan terakhir, agama, kawin atau tidak kawin dan sebagainya, karena penyebutan nama pimpinan perusahaan harus cermat dan akurat menurut hukum Perseroan;

2 Eksepsi tentang materi gugatan di luar kewenangan Peradilan Hubungan Industrial

- Bahwa materi pokok gugatan adalah masalah mutasi, sedangkan menurut pasal 56 Undang-undang no.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kewenangan Peradilan Hubungan Industrial (PHI) hanyalah memeriksa dan memutus : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Oleh karenanya gugatan ini di luar wewenang PHI (Peradilan Hubungan Industrial);

3 Eksepsi tentang gugatan kabur / obscur libelle.

- Bahwa Penggugat tidak cermat menguraikan gugatannya, antara posita, dan petitumnya saling bertentangan satu sama lain.

4 Eksepsi tentang tidak adanya persesuaian antara fakta hukum dan dalil gugatan .

- Bahwa Penggugat dalam dalil gugatannya maupun tuntutan yang mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasar pada pasal 169 ayat (1) Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi Penggugat tidak dapat menunjukkan secara konkrit poin mana dari huruf a sampai huruf yang dilanggar Tergugat. Oleh karenanya antara dalil gugatan dengan fakta hukum tidak terdapat persesuaian.

Menimbang bahwa setelah mendengar dan membaca tanggapan atas eksepsi tersebut dengan menyandarkan pada ketentuan perundangan yang bersangkutan, Majelis mempertimbangkan eksepsi Tergugat sebagai berikut :

1 Tentang Eksepsi Identitas Tergugat.

Menimbang bahwa setelah membaca secara cermat surat gugatan Penggugat, ternyata telah disebutkan Tergugatnya yakni PT WAHANA TIRTA SARI dengan alamat yang jelas dan benar, karena ternyata panggilan yang dilakukan telah sampai pada yang bersangkutan dan telah hadir dalam persidangan ini.

Menimbang bahwa dari pokok gugatan dapat konstatir bahwa gugatan ditujukan kepada PT WAHANA TIRTA SARI tersebut, dan bukan kepada pribadi direksi atau pimpinan nya. Oleh karenanya penyebutan pihak Tergugat sebagaimana dalam surat gugatan, secara hukum adalah telah cukup. Berdasar pada pertimbangan tersebut maka eksepsi tentang identitas Tergugat adalah tidak relevan dan harus ditolak

2 Tentang Eksepsi kewenangan Peradilan Hubungan Industrial .

Menimbang bahwa demikian pula dari inti gugatan, dapat dikwalifisir bahwa gugatan ini meskipun berawal dari soal mutasi akan tetapi pada ujungnya adalah persoalan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), oleh karenanya Majelis berketetapan bahwa perkara ini masih termasuk dalam kewenangan Peradilan Hubungan

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id demikian eksepsi tentang kewenangan Peradilan Hubungan Industrial juga tidak relevan dan harus ditolak .

3 Tentang Eksepsi gugatan kabur

Menimbang bahwa setelah membaca secara cermat surat gugatan , ternyata dari awal hingga akhir surat gugatan , secara substansial telah memenuhi syarat formalitas suatu surat gugatan , telah ada subyek dan obyek gugatan, latar belakang , dasar hukum dan alasan-alasan hukum telah termuat dalam posita gugatan , dimana ujungnya diakhiri dengan tuntutan atau petitum.

Menimbang bahwa secara substansi antara posita dengan petitum gugatan masih terdapat hubungan yang logis dan dapat dimengerti . Oleh karenanya eksepsi tentang gugatan kabur atau tidak jelas atau obscur libile juga tidak relevan .

4 Tentang Eksepsi tidak adanya persesuaian antara dalil dengan faktanya.

Menimbang bahwa tentang persesuaian dalil dengan faktanya , tidak dapat dipertimbangkan dalam eksepsi , karena mengenai fakta persidangan adalah hal yang akan dipertimbangkan dalam materi pokok perkara setelah melalui serangkaian proses pembuktian . Berdasar pada pertimbangan tersebut maka eksepsi tentang persesuaian dalil dengan faktanya juga tidak relevan dan harus ditolak .

Menimbang bahwa berdasar pada pertimbangan tersebut, maka harus dinyatakan di sini bahwa seluruh dalil eksepsi pihak Tergugat tidak relevan dan ditolak

II DALAM PROVISI

Menimbang bahwa secara khusus pasal 96 Undang-undang no. 2 tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang berbeda dengan pengertian provisional pada umumnya dalam perkara perdata , memberikan kewenangan pada Pengadilan untuk menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja /buruh yang bersangkutan , jika dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak Pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Menimbang bahwa pasal 155 ayat (3) Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja /buruh .

Menimbang bahwa pada persidangan pertama telah dapat diketahui sebagai fakta hukum bahwa dalam perkara ini tidak terdapat tindakan skorsing , sehingga tidak terdapat bukti yang nyata bahwa pihak Pengusaha tidak membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja, Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka Majelis menilai bahwa putusan sela (dalam provisi) tidak dapat dijatuhkan, dan tuntutan Penggugat akan dipertimbangkan dalam pertimbangan tentang pokok perkara.

III DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa inti sengketa ke dua belah pihak dapat dirumukan sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id :

- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat melalui surat 003/WT/HRD/IX/2014 dengan kualifikasi mengundurkan diri ,adalah bertentangan dengan ketentuan hukum, karena prosedur untuk itu tidak benar dan melanggar ketentuan hukum pasal 168 Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ,di mana hal tersebut bersumber serta berawal dari proses mutasi Penggugat yang tidak sah, Oleh karenanya Penggugat menuntut agar Tergugat dinyatakan bersalah dan telah melakukan perbuatan melawan hukum dalam menerbitkan surat mutasi sampai dengan surat Pemutusan hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri tersebut, serta menuntut agar dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan hak pesangon sesuai pedoman pasal 156 Undang-undang no.13 tahun 2003 .

Sedangkan pihak Tergugat membantah dan mendalilkan :

- Bahwa mutasi terhadap karyawan adalah merupakan wewenang penuh Tergugat dalam kerangka pemenuhan kebutuhan perusahaan, dimana mutasi terhadap Penggugat telah dilakukan sesuai prosedur dan tidak melanggar aturan apapun, pihak Penggugatlah yang tidak taat dan tidak mau menjalankan perintah atasan /manajemen tanpa alasan yang sah, serta mangkir dari tugasnya tersebut selama 5 (lima) hari berturut-turut ,demikian pula Penggugat telah mengabaikan panggilan dan peringatan Tergugat selaku Manajemen sebanyak 2 (dua) kali Peringatan/teguran agar segera masuk dan mengerjakan tugas kewajibannya di Perusahaan, sehingga akhirnya dengan terpaksa Tergugat menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi Penggugat mengundurkan diri sebagaimana ditentukan dala pasal 168 ayat (1) Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Menimbang bahwa dari inti sengketa ke dua belah pihak tersebut ,maka dapat dirumuskan masalah pokok yang menjadi analisa yuridis , dan menjadi pokok dari setiap petitum dalam perkara ini ,adalah :

“Apakah benar pihak Tergugat telah menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri bagi Penggugat ,dengan cara dan prosedur yang menyalahi ketentuan hukum ? “

Menimbang bahwa oleh karena dalam sengketa perkara ini telah menjadi fakta bahwa sumber dari permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat adalah berawal dari mutasi terhadap Penggugat, yang oleh Penggugat didalilkan tidak sah dan menyalahi ketentuan hukum, maka sebelum mempertimbangkan tentang penerbitan surat Pemutusan Hubungan Kerja bagi Penggugat oleh Tergugat dengan kualifikasi mengundurkan diri tersebut, terlebih dahulu Majelis akan mempertimbangkan tentang mutasi Penggugat tersebut. Di mana sebelum nya juga harus dipertimbangkan apakah benar antara Penggugat dengan Tergugat terikat oleh suatu hubungan hukum industrial ,yakni hubungan antara pekerja dengan pengusaha.

Menimbang bahwa dari surat gugatan ,jawaban dan bukti surat P-3 , P-4, P-5 , P-8 , P-10 juga bukti T-1 , T-2, T-3 , T-4 , T-5 , T-6 , T-7 ,T-8 ,T-9,T-10,T-11 maupun saksi Aries Setiawan , saksi Suandi , serta pengakuan masing-masing pihak selama persidangan ,menjadi fakta hukum bahwa benar antara Penggugat dengan Tergugat terikat dalam suatu hubungan hukum industrial , dimana Penggugat adalah pekerja atau orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan pada Tergugat sebagai Pengusaha yang menjalankan perusahaan . Dimana jabatan Penggugat selama bekerja pada Tergugat adalah Salesman bagian oprasional .

Menimbang bahwa tentang mutasi terhadap Penggugat , dari bukti P-4 tentang Surat Keputusan mutasi no. 202 /SKM/WT-BKL /HRD-P Aind/

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Medan 21 Agustus 2014 yang diakui juga oleh Tergugat dan dihubungkan dengan keterangan saksi Aries Setiawan, keterangan saksi Suandi, serta bukti T-5, maka menjadi fakta hukum bahwa benar Penggugat dalam jabatan semula sebagai Salesman bagian oprasional pada PT Wahana Tirtasari Cabang Bengkulu telah dimutasi ke PT Wahana Tirtasari Cabang Lubuk Linggau dengan jabatan yang sama yakni salesman bagian oprasional. dengan demikian terbukti bahwa memang benar ada mutasi terhadap Penggugat dalam perusahaan Tergugat dimana Penggugat harus sudah bekerja ditempat yang baru terhitung mulai tanggal 1 September 2014.

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan apakah benar mutasi tersebut telah menyalahi hukum dan tidak sah?

Menimbang bahwa bukti Penggugat baik berupa bukti surat dari bukti surat P-1 sampai dengan P-10 juga bukti saksi Umar bin Khatab dan saksi Muslim, menurut Majelis tidak terdapat satu buktipun yang memperlihatkan adanya pelanggaran hukum.

Menimbang bahwa tidak sahnya mutasi yang didasarkan pada alasan bahwa Peraturan Perusahaan belum disahkan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, karena perusahaan terdapat pada lebih dari satu propinsi, Majelis berpendapat bahwa sepanjang mutasi tersebut dilakukan benar-benar berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil tanpa diskriminasi dan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang logis, di mana pihak pekerja telah diberitahukan dalam tempo waktu yang wajar, maka meski belum ada pengesahan tersebut, tidaklah menjadikan mutasi batal demi hukum atau tidak sah maupun melanggar hukum. Dalam keadaan seperti itu mutasi menjadi wewenang sepenuhnya pihak perusahaan, hal ini didasarkan pada ketentuan, Pasal 32 Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, no. Per : 16 /Men / XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang menyatakan bahwa “ Dalam hal Peraturan Perusahaan (PP) Induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PP turunan di Cabang perusahaan, maka selama PP turunan belum disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tetap berlaku PP Induk “. Dengan demikian dalil dan tuntutan Penggugat yang menyatakan bahwa mutasi atas dirinya adalah melawan hukum harus dinyatakan tidak terbukti.

Menimbang bahwa selanjutnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri atas diri Penggugat, Majelis mempertimbangkannya sebagaimana tersebut di bawah ini.

Menimbang bahwa dari bukti Surat P-3, yang berisi tentang surat panggilan I tertanggal 2 September 2014, dan surat panggilan II tertanggal 4 September 2014, serta Surat Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 5 September 2014 yang berlaku efektif terhitung sejak tanggal 6 September 2014, menjadi fakta hukum bahwa benar Penggugat telah diberi peringatan sebanyak dua kali, dalam tempo /rentang waktu 5 (lima) hari, dimana selama 5 (lima) hari tersebut Penggugat tidak hadir atau bekerja ditempat yang baru.

Menimbang bahwa dari bukti Penggugat tersebut, baik Surat maupun saksi, ternyata tidak terdapat satupun bukti yang memperlihatkan bahwa Surat

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
Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri sebagaimana dalam bukti P-3 tersebut, tidak sah dan melanggar hukum.

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang –undang no. 3 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan , tidak terdapat satupun kata yang menyatakan bahwa peringatan kepada pekerja harus dilakukan setelah 5 (lima) hari pekerja yang bersangkutan mangkir. Pengertian mangkir secara hukum adalah tidak datang atau tidak hadir meski telah dipanggil secara patut dan sah . Dengan demikian panggilan atau peringatan tersebut tidak harus menunggu 5 (lima) hari terlewati dulu ,baru dipanggil atau diberi peringatan. Akan tetapi setelah hari pertama pekerja tidak masuk ,boleh dilakukan pemanggilan dan jika mangkir (tidak datang /tidak masuk kerja ,meski telah ada panggilan dua kali) maka secara hukum dapat diputus hubungan kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri .

Menimbang bahwa fakta persidangan memperlihatkan bahwa,Penggugat telah dipanggil sebanyak dua kali , dan meski telah dipanggil sebanyak dua kali ternyata Penggugat tetap mangkir (tidak hadir dan mengabaikan panggilan) yang jika dihitung telah memenuhi selama 5 (lima) hari , dengan demikian Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri yang dikeluarkan pihak Tergugat sebagaimana dalam bukti P-3 tersebut secara hukum harus dinyatakan telah sah dan sesuai dengan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang –undang no. 3 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian dalil dan tuntutan Penggugat yang menyatakan bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri yang dikeluarkan pihak Tergugat tidak sah adalah dalil yang tidak terbukti dan harus ditolak .

Menimbang bahwa oleh karena dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri oleh Tergugat sebagai tidak sah dan melawan hukum telah dinyatakan tidak terbukti, sedangkan dalil tersebut dalam perkara ini adalah dalil pokok yang menjadi dasar dari setiap petitum dalam gugatan ini, maka terhadap petitum lain dan selebihnya dalam gugatan ini juga harus dinyatakan ditolak tanpa perlu mempertimbangkannya lagi .Dengan demikian gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya .

Menimbang bahwa oleh karena nilai gugatan dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) rupiah , maka para pihak yang berperkara tidak dikenai biaya akan tetapi biaya yang timbul dibebankan kepada negara .

B. DALAM REKONPENSI

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan rekonpensi sebagaimana termuat dalam gugat rekonpensi .

Menimbang bahwa dalam gugatan rekonpensi ini , yang semula menjadi Tergugat Konpensi menjadi Penggugat Rekonpensi , sebaliknya yang semula Penggugat Konpensi menjadi Tergugat Rekonpensi .

Menimbang bahwa oleh karena materi perkara sangat terkait baik dasar posita maupun alat bukti yang digunakan, maka apa-apa yang telah dipertimbangkan dan telah diputuskan dalam konpensi menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan pertimbangan dalam rekonpensi .

Menimbang bahwa pada pokoknya Penggugat Rekonpensi menuntut agar Pengadilan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi putus karena kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 06 September 2014 .

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id sebagaimana telah dipertimbangkan dalam gugatan konpensasi, ternyata fakta persidangan memperlihatkan bahwa Surat Pemutusan hubungan kerja no. 003 /WT/HRD/IX/2014 tertanggal 5 September 2014 yang dikeluarkan Tergugat Konpensasi / Penggugat Rekonpensasi adalah sah dan tidak bertentangan dengan hukum, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 168 ayat (1) Undang –undang no. 3 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka petitum Penggugat Rekonpensasi tersebut harus dikabulkan.

Menimbang bahwa demikian pula dalam rekonpensasi ini, karena oleh karena nilai gugatan dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta) rupiah, maka para pihak yang berperkara tidak dikenai biaya

Menimbang bahwa pada dasarnya petitum gugatan rekonpensasi hanyalah mengenai penetapan hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensasi dengan Tergugat Rekonpensasi agar dinyatakan putus karena kualifikasi mengundurkan diri, oleh karenanya dalam amar putusan harus dinyatakan bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya.

Menimbang bahwa demikian pula dalam gugatan rekonpensasi ini oleh karena nilai gugatan dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh jutarupiah), maka para pihak yang berperkara tidak dikenai biaya akan tetapi biaya yang timbul dibebankan kepada negara.

C. DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

Menimbang bahwa dengan terbuktinya dan ditetapkannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kualifikasi mengundurkan diri, baik dalam konpensasi maupun dalam Rekonpensasi, maka secara hukum timbul kewajiban Pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 168 ayat (3) Undang – undang Nomor 3 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan).

Menimbang bahwa atas pertimbangan ex aequo et bono (demi putusan yang seadil-adilnya) maka meski tidak ada petitum sedemikian, Majelis memerintahkan agar pihak Penggugat Rekonpensasi / Tergugat Konpensasi membayar uang penggantian hak dan uang pisah kepada Tergugat Rekonpensasi / Penggugat Konpensasi yang besarnya akan diperinci di bawah ini.

Menimbang bahwa uang penggantian hak yaitu berupa cuti tahunan, biaya atau ongkos pulang pekerja dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang besarnya ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja.

Menimbang bahwa untuk menentukan uang pesangon seorang pekerja harus diketahui masa kerja dan besarnya upah setiap bulannya yang diterima pekerja tersebut sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang –undang Nomor 3 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang bahwa tentang masa kerja Penggugat konpensasi /Tergugat Rekonpensasi, fakta persidangan memperlihatkan bahwa Penggugat Konpensasi / Tergugat Rekonpensasi telah bekerja pada Tergugat Konpensasi /Penggugat Rekonpensasi terhitung mulai tanggal 12 Oktober 2009 sampai dengan 06 September 2014, sehingga masa kerja Penggugat Konpensasi / Tergugat Rekonpensasi adalah masuk dalam hitungan 5 (lima) tahun.

Menimbang bahwa tentang besarnya upah, Majelis dengan mendasarkan padamenetapkan bahwa yang dimaksud dengan upah tidaklah hanya gaji pokok saja atau upah pokok saja, akan tetapi komponen upah adalah upah pokok tersebut ditambah dengan tunjangan tetap yang lain sebagai pembayaran di luar gaji pokok yang dilakukan secara teratur setiap bulannya dan tidak dikaitkan dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id prestasi tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka upah yang diterima Penggugat Konpensasi /Tergugat Rekonpensasi setiap bulannya berdasar fakta persidangan pada bukti slip gaji tertulis : Penerimaan tetap berupa Gaji Pokok Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), Penerimaan tidak tetap berupa : prestasi Rp. 530.000,- uang maka Rp. 180.000,- dan insentif Rp.294.114,-

Menimbang bahwa oleh karena uang prestasi, uang makan dan uang insentif adalah pembayaran yang dikaitkan dengan kehadiran dan pencapaian prestasi maka sebagaimana ditentukan dalam Pasal 94 Undang-undang Nomor 3 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan , maka pembayaran uang tersebut bukanlah tunjangan tetap yang masuk dalam komponen upah . Dengan demikian ditetapkan upah penggugat tiap bulannya adalah Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Menimbang bahwa dari besarnya upah dan masa kerja Penggugat Konpensasi / Tergugat Rekonpensasi, maka dapat dihitung uang pesangonnya yakni :

Besarnya upah x 6 (enam) bulan upah

Rp. 1.500.000,- x 6 = Rp. 9.000.000,-

Dengan demikian jika ditetapkan uang penggantian hak adalah 15 % dari uang pesangon , maka dapat dirinci sebagai berikut :

Rp. 9.000.000 x 15% = Rp. 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah).

Menimbang bahwa selanjutnya tentang uang pisah, oleh karena uang pisah besarnya belum ditentukan maka Majelis menetapkan bahwa besarnya uang pisah adalah 50% dari penghargaan masa kerja, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

Masa kerja x besarnya upah x 50 %

5 x Rp.1.500.000,- = Rp. 7.500.000 ,- x 50 % = Rp. 3.750.000,- (tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).

Menimbang bahwa dari pertimbangan tentang uang pengganti hak dan uang pisah tersebut maka pihak Tergugat Konpensasi / Penggugat Rekonpensasi diperintahkan untuk membayarnya yang seluruhnya berjumlah Rp . 1.350.000,- + Rp. 3.750.000,- yakni seluruhnya berjumlah Rp. 5.100.000,- (lima juta seratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai biaya perkara walaupun Tergugat sebagai pihak yang kalah maka berdasarkan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya perkara ini Nihil ;

DISENTING OPINION

Menimbang bahwa oleh karena ada perbedaan pendapat dari Hakim Anggota II bernama **IMAM P. HIDAYAH, SH**, maka perbedaan pendapat (dissenting opinion) tersebut, sebagaimana terurai di bawah ini ;

Sebelumnya anggota Majelis Hakim dua atas nama Imam Pengadilan Hidayah Nasution, SH mohon maaf jika terjadi selisih faham ataupun perbedaan pendapat {DISSENTING OPINION} tentang pertimbangan hukumnya sebelum memutus perkara ini dengan Ketua Majelis Hakim Bapak Itong Isnaeni Hidayat, SH.,MH dan anggota Majelis Hakim Bapak Drs.Murdan Lair, SH .

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id dengan hukum yang akan saya sampaikan di dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini untuk dapat kiranya dijadikan sebagai bahan pertimbangan hukum sebelum memutuskan perkara ini, yaitu :

Apa yang menjadi Pokok Perkara No.09/Pdt-Sus-PHI/2014/PN.BKL ?

- 1 Tentang Eksepsi dan Jawaban yang diajukan oleh Kuasa Hukum Tergugat dan tentang Gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi.
- 2 Tentang Permohonan Putusan Sela yang diajukan oleh Penggugat.
- 3 Tentang dasar hukum Tergugat memutasikan Penggugat dari wilayah hukum Propinsi Bengkulu pindah ke wilayah hukum Propinsi Palembang ?
- 4 Tentang dasar hukum Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat ?
- 5 Pertimbangan Hukum terhadap alat bukti surat dan saksi yang dihadirkan para pihak di dalam persidangan.
- 6 Pertimbangan Hukum tentang Petitum Penggugat dan Petitum Tergugat.
- 7 Kesimpulan dari pertimbangan hukum .

Penjelasan Tentang Pertimbangan Hukum .

- 1 Bahwa yang menjadi Pokok Perkara di dalam perkara Nomor : 09/Pdt-Sus-PHI/2014/PN.BKL adalah Tergugat PT. Wahana Tirtasari memutasikan Penggugat Zulfan Zuhri dari wilayah hukum Propinsi Bengkulu ke wilayah hukum Propinsi Palembang terhitung pada tanggal 01 September 2014. Namun dikarenakan Penggugat tidak mau melaksanakan mutasi tersebut, maka Penggugat di PHK oleh Tergugat dengan alasan Penggugat mangkir atau tidak masuk kerja selama 5 {lima} hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 {dua} kali secara patut dan tertulis sesuai dengan Pasal 168 UU No.13 Tahun 2003 dan tidak membayar gaji Penggugat sejak bulan September 2014 yang dibayarkan pada bulan Oktober 2014.

Bahwa dari Pokok Perkara tersebut di atas sudah dapat diketahui bahwa dikarenakan perkara Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan terjadinya perkara perselisihan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan tidak dibayarkannya hak atas upah Penggugat.

Dan selanjutnya para saksi dari Tergugat mengakui di dalam persidangan sebagai saksi bahwa status hukum Penggugat di perusahaan Tergugat adalah sebagai karyawan tetap.

- 2 Pertimbangan Hukum terhadap Eksepsi Tergugat Tentang Penggugat tidak menyebutkan identitas Direktur Utama dengan lengkap di dalam gugatan Penggugat.

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Bahwa di dalam pengajuan gugatan tidaklah harus menyebutkan identitas Direktur Utama di perusahaan tersebut . Sebab di dalam Teori Hukum Korporasi bahwa Badan Hukum itu dapat dijadikan Subjek Hukum dan dapat pula dijadikan Objek Hukum. Sehingga apabila Badan Hukum melakukan pelanggaran hukum akan dikenakan sanksi berupa pencabutan izin perusahaan atau tidak mengeluarkan izin perusahaan untuk berikutnya dan atau tidak akan memberikan izin kepada perusahaan itu . Sedangkan sanksi hukum pidananya dapat dipertanggung-jawabkan oleh pengurus korporasi tersebut seperti misalnya oleh Direktur Utama, oleh seorang Head HRD dan lain-lain. Banyak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id korporasi dan di dalam gugatan PHI yang selalu dijadikan kedudukan hukum adalah Badan Hukum dari perusahaannya bukan kedudukan dari seorang Direkturnya.

Bahwa Kedudukan seorang Direktur Utama dapat saja berpindah-pindah dan dapat pula saling berganti diantara pengurus Korporasi yang ada sesuai dengan rapat pemegang saham di perusahaan tersebut .

Bahwa kemudian terhadap Badan Hukum yang melakukan pelanggaran hukum dapat pula dikenakan sanksi berupa mengganti kerugian akibat perbuatan hukum yang dilanggarnya.

Contoh pelanggaran tindak pidana adalah tidak membayarkan gaji dapat dikenakan sanksi pidana penjara minimal 1 {satu} bulan dan maksimal 4 {empat} tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- {sepuluh juta} dan paling banyak denda Rp.400.000.000,- {empat ratus juta rupiah} dan tindak pidana yang dilakukan adalah tindak pidana pelanggaran.

Contoh berikutnya di dalam perkara ini Tergugat tidak membuat Surat Pengangkatan terhadap Penggugat sesuai dengan Pasal 63 UU No.13 Tahun 2003 yang dikarenakan PKWTT yang dibuat oleh Tergugat adalah Cacat Hukum disebabkan terjadinya peristiwa pelanggaran pidana yang dibuat pada bulan Juni 2013 sesuai dengan bukti yang dihadirkan oleh Penggugat pada bukti P-5 dan bukti T-2 yang diajukan oleh Tergugat berikut lampiran I, lampiran II dan lampiran III yang dibuat pada bulan yang sama yaitu padabulan Juni 2013 yang tertulis secara jelas dengan Nomor : 033/ MM /HRD/VI/2013. Akan tetapi isi PKWTT tersebut dibuat seolah –olah sudah dibuat pada tanggal 12 Oktober 2009 yakni disebutkan berlaku sejak tanggal 12 Oktober 2009. Padahal sejak diterimanya Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat tidak pernah mendapat Surat PKWTT sebagaimana bantahan Penggugat di dalam persidangan dengan mengatakan bahwa Penggugat baru menerima PKWTT tersebut pada Tahun 2013 serta sesuai pula dengan isi gugatan Penggugat pada angka 3 {tiga} .

Iniilah tindak pidana pelanggaran terhadap Pasal 63 UU No.13 Tahun 2003 dengan sanksi denda paling sedikit Rp.5.000.000,- {lima juta rupiah} dan paling banyak Rp.50.000.000,- {lima puluh juta rupiah} dan tindak pidana yang dilakukan adalah tindak pidana pelanggaran.

Atau contoh lain sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 19 ayat {1} dan ayat {2} Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang menyebutkan :

Pasal 19 ayat {1} berbunyi “ apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % {lima persen} untuk tiap hari keterlambatan.

Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % {satu persen} untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 {satu} bulan tidak boleh melebihi 50 % {lima puluh persen} dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Pasal 19 ayat {2} berbunyi “ Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat {1} pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan .

Dari contoh kasus di atas diketahui bahwa Badan Hukum tidak hanya dapat dijadikan sebagai Subjek Hukum saja, akan tetapi Badan Hukum juga dapat dijadikan sebagai Objek Hukum, sehingga tidaklah harus menyebutkan alamat

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
menjabat dan bertanggung-jawab di perusahaan itu untuk kedudukan hukum di dalam berperkara. Akan tetapi cukup dibuat kedudukan dari Badan Hukumnya saja di dalam gugatan.

Dan dengan demikian Eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan Di Tolak .

- 1 Eksepsi Tergugat tentang Kompetensi Relatif dan Kompetensi Absolut Majelis Hakim yang menangani perkara Nomor : 09/ Pdt-Sus-PHI/2014/PN-BKL.

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Tentang Kompetensi Relatif atau Kompetensi Absolut adalah sudah cukup jelas ditegaskan di dalam Pasal 81 UU No.2 Tahun 2003 tentang Pengajuan Gugatan," Bahwa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Di dalam realitanya sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa Penggugat bekerja di wilayah hukum Propinsi Bengkulu bukan di wilayah hukum Propinsi Medan ataupun wilayah hukum Propinsi Palembang. Sehingga secara hukum gugatan yang diajukan oleh Penggugat sudah tepat atau benar diajukan di wilayah hukum PHI Propinsi Bengkulu. Dan oleh karenanya Kompetensi Absolutnya ada di wilayah hukum PHI Propinsi Bengkulu. Sehingga secara hukum Majelis Hakim PHI Propinsi Bengkulu berwenang untuk menangani dan memutuskan perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor : 09/ Pdt-Sus-PHI/2014/PN-BKL yang diajukan oleh Penggugat.

Dan dengan demikian Eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan Di Tolak .

- 2 Eksepsi Tergugat tentang Mutasi tidak dapat dijadikan sebagai objek perselisihan di dalam Hubungan Industrial untuk diperiksa .

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Tentang Mutasi tidak dapat dijadikan objek perselisihan di dalam hubungan industrial menurut Kuasa Hukum Tergugat adalah keliru atau salah persepsi. Hal mana Mutasi merupakan objek yang dapat dijadikan perselisihan hubungan industrial dikarenakan Mutasi adalah suatu kepentingan bagi perusahaan Tergugat untuk memutasikan karyawannya sehingga MUTASI merupakan Perselisihan Tentang Kepentingan antara Tergugat dengan Penggugat.

Kemudian di dalam perselisihan kepentingan MUTASI tersebut menjadi perselisihan dikarenakan hak atas gaji dan hak-hak lainnya yang harus dituangkan di dalam perikatan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat serta pembayaran gaji selama proses hukum berjalan. Oleh karenanya MUTASI adalah merupakan perkara yang menimbulkan terjadinya Perselisihan Hak dan selanjutnya akibat dari perselisihan pendapat tentang Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat tersebut akan menimbulkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan tidak adanya kesepakatan antara kedua belah pihak tentang Mutasi tersebut.

Dengan demikian maka Eksepsi Tergugat tentang Mutasi haruslah dinyatakan Di Tolak .

- 3 Eksepsi Tergugat tentang Fundamentum Petendi maupun Petitum {tuntutan} tidak relevan dengan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004.

Pertimbangan Hukumnya ; -----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan. ~~ma~~ Mahkamah Agung RI Petendi maupun Petitem {tuntutan} tidak relevan dengan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 dari Kuasa Hukum Tergugat adalah keliru.

Bahwa perbuatan Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat mengakibatkan terjadinya Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga menganggap Mutasi tidak dapat dijadikan objek di dalam Perselisihan Hubungan Industrial dan tidak relevan dengan Petitem yang diajukan oleh Penggugat. Padahal nyata-nyata dari tidak terlaksananya Mutasi yang diinginkan oleh perusahaan Tergugat tersebut mengakibatkan pihak Tergugat tidak membayarkan Upah Penggugat dan melakukan PHK terhadap Penggugat dan akhirnya dikarenakan tidak dibayarkannya upah atau gaji Penggugat untuk gaji bulan September 2014 s/d bulan Nopember 2014 mengakibatkan Penggugat mengajukan Petitem dalam Provisinya untuk dikabulkannya Permohonan Putusan Sela.

Dengan demikian maka Eksepsi dari Kuasa Hukum Tergugat tersebut di atas haruslah dinyatakan Di Tolak.

- 4 Tentang Eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat Kabur {Obscuur Libel} .

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Tentang Eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat Kabur {Obscuur Libel} adalah keliru.

Bahwa isi dari gugatan Penggugat sudah diuraikan secara historis mulai dari Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sampai dengan hak yang tidak dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat serta Pasal-Pasal yang dilanggar oleh Tergugat yang merupakan Pundamentum Petendi dan kemudian dilanjutkan dengan Petitem Penggugat yang dituangkan di dalam Provisi dan di dalam Pokok Perkara.

Dengan demikian Eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat Kabur adalah Keliru, sehingga haruslah dinyatakan Di Tolak oleh Majelis Hakim.

- 5 Tentang PKWTT [Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu].

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Bahwa fakta hukum yang dihadirkan oleh Penggugat maupun Tergugat yaitu bukti P-5 dan bukti T-2 dapat dilihat dengan jelas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu itu dibuat sesuai dengan Nomor Register Administrasinya adalah tertera No.033/MM/HRD/VI/2013 dan dilanjutkan dengan lampiran I s/d lampiran III dengan Nomor Register Administrasinya yang sama adalah No.033/MM/HRD/VI/2013 dan pengakuan dari Penggugat bahwa Penggugat baru menerima Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu itu pada Tahun 2013. Serta pengakuan dari Saksi Tergugat yang bernama Aries Setiawan mengakui bahwa ada sebelumnya PKWTT sebelum dibuatnya PKWTT yang bermasalah tersebut . Akan tetapi tidak dapat dibuktikan di dalam persidangan yang berlangsung.

Bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan tidak dapat diberlakukan surut kebelakang. Undang-Undang itu baru dapat digunakan setelah dikeluarkan atau sebagaimana yang ditentukan di dalam pengesahan undang-undang tersebut , seperti misalnya U.U No.2 Tahun 2004 diberlakukan 1 {satu} tahun setelah diundangkannya UU No.2 Tahun 2004 sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 126 UU No.2 Tahun 2004. Oleh karenanya maka PKWTT yang dibuat Tergugat tersebut adalah Cacat Hukum dan haruslah dinyatakan Batal Demi Hukum. Sehingga selama dari tahun 2009 sampai dengan bulan Mei tahun 2013 terjadi kekosongan hukum tentang PKWTT antara Penggugat dengan Tergugat.

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Tergugat tidak membuat Surat Pengangkatan terdapat Status Hukum Penggugat di perusahaan Tergugat, maka Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 63 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yang dapat dikenakan sanksi denda paling sedikit Rp.5.000.000,- {lima juta rupiah} dan denda paling banyak adalah Rp.50.000.000,- {lima puluh juta rupiah} sesuai dengan amanat Pasal 188 UU No.13 Tahun 2003 .

Bahwa dengan demikian, maka Eksepsi Tergugat tersebut di atas haruslah dinyatakan Di Tolak.

6 Tentang Petitum tidak sesuai dengan fakta hukum dan dalil gugatan

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Tentang Petitum tidak sesuai dengan fakta hukum dan dalil gugatan menurut Tergugat adalah Keliru.

Bahwa yang dituntut {Petitum} Penggugat di dalam Provisi adalah Permohonan Putusan Sela terhadap upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Sedangkan di dalam Pokok perkara diuraikan secara historis mulai dari Penggugat bekerja di perusahaannya Tergugat sampai dengan hak yang tidak dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat serta pasal-pasal yang dilanggar oleh Tergugat dan dilanjutkan dengan Petitum Dalam Pokok Perkara.

Dengan demikian Eksepsi dari Tergugat tersebut di atas adalah Keliru dan oleh sebab itu haruslah dinyatakan Di Tolak.

7 Jawaban Tergugat Dalam Konvensi Dalam Pokok Perkara .

Tergugat menyatakan bahwa dalil-dalil hukum yang telah dipaparkan pada eksepsinya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil-dalil di dalam pokok perkara dalam jawaban Tergugat.

Tergugat membantah tentang besarnya upah Penggugat sebesar Rp.2.030.000,- dan menerangkan bahwa keberadaan Penggugat berada di perusahaan Tergugat adalah sebagai karyawan di perusahaan Tergugat yaitu di PT. Wahana Tirtasari berdasarkan adanya hubungan hukum sebagaimana ditentukan dalam Pasal 51 ayat {1} dan Pasal 56 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan : Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan {Pasal 51 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003} dan kemudian perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu {Pasal 56 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003} .

Tergugat menyatakan telah menerbitkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu {PKWTT} kepada seluruh karyawannya termasuk Penggugat. Dan oleh karenanya Tergugat berpendapat bahwa pihak Tergugat tidak akan mengeluarkan Surat Pengangkatan terhadap Penggugat sebagaimana dalil Penggugat pada Pasal 63 UU No.13 Tahun 2003 dan selanjutnya menjadikan PKWTT tersebut sebagai alat bukti surat di dalam persidangan.

Tergugat menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dikarenakan tidak mau melaksanakan mutasi dari wilayah hukum kerja Propinsi Bengkulu pindah ke wilayah hukum Propinsi Lampung di Linggau setelah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 {dua} kali secara patut melalui surat pemanggilan secara resmi yaitu pada tanggal 02 September 2014 panggilan pertama untuk hadir masuk bekerja pada tanggal 03 September 2014 dan pemanggilan kedua pada tanggal 04 September 2014 untuk hadir pada tanggal 05 September 2014.

Bahwa Tergugat membantah dalil hukum gugatan Penggugat yang menggunakan Pasal 169 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 sebagai alasan untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
putusan.mahkamahagung.go.id PHK dikarenakan tidak sesuai dengan fakta hukumnya yang terjadi.

Dan selanjutnya Tergugat menyampaikan dalil-dalil hukum berdasarkan Pasal 32 ayat {1} dan ayat {2} UU No.13 Tahun 2003, Pasal 7 ayat {3} Peraturan Perusahaan, Pasal 10 ayat {1} sampai dengan ayat {6} Peraturan Perusahaan, Pasal 1 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan menyebutkan tentang pelanggaran terhadap Pasal-pasal Peraturan Perusahaan lainnya serta pelanggaran PKWTT lainnya.

Bahwa selanjutnya Tergugat menyampaikan surat kepada Penggugat pada tanggal 05 September 2014 bahwa Penggugat telah dikualifikasikan telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat PT. Wahana Tirtasasi berdasarkan Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003.

Tergugat menyatakan bahwa Penggugat harus membuktikan pelanggaran terhadap Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 di dalam hal tuntutan provisi yang mengacu Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004.

Pertimbangan Hukumnya ; -----

- 1}. Apakah benar Penggugat menyatakan upahnya sebesar Rp.2.030.000,-/ bulannya di dalam gugatannya ?
- 2}. Bagaimana sebenarnya ketentuan tentang perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan tersebut ?
- 3}. Bagaimana pula tentang ketentuan dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tersebut ?
- 4}. Apakah pemanggilan I dan pemanggilan II yang dilakukan oleh Tergugat sudah memenuhi unsur-unsur dari Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003?
- 5}. Bagaimana ketentuan yang dimaksudkan pada Pasal 169 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yang dibantah oleh Tergugat tersebut ?
- 6}. Apakah Surat PHK yang diterbitkan oleh Tergugat pada tanggal 05 September 2014 itu sudah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan Republik Indonesia ?
- 7}. Apakah di dalam mengajukan tuntutan provisi yang mengacu kepada Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 harus berdasarkan pelanggaran Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 ?

Penjelasan Pertimbangan Hukunya ; -----

- 1}. Bahwa sebenarnya yang dibuat oleh Penggugat di dalam gugatannya pada angka 21 {dua puluh satu} adalah upah beserta hak-hak lainnya. Dan hitungan Pesangon yang masuk di dalam kategori perhitungan Uang Pesangon adalah sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 157 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yaitu Upah dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada Penggugat dan keluarganya Juncto Pasal 94 UU No.13 Tahun 2003, “ bahwa upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % {tujuh puluh lima persen} dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Bahwa saksi Tergugat yang bernama Aries Setiawan mengakui di dalam persidangan bahwa kalau uang makan diberikan secara rutin kepada Penggugat dalam setiap bulannya dan selanjutnya Penggugat di dalam persidangan menyebutkan bahwa dirinya mendapatkan uang Prestasi dalam setiap bulannya dari Tahun 2009 sampai dengan tahun 2014 dan ada buktinya.

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id diajukan oleh Penggugat di dalam gugatan pada angka 21 {dua puluh satu} adalah dengan perhitungan Gaji Pokok ditambah dengan Uang Prestasi yang dibayarkan secara rutin dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014

Dari pembuktian yang dihadirkan dan diakui di dalam persidangan tersebut sudah disimpulkan bahwa uang makan dan uang prestasi dibayarkan dalam setiap bulannya sehingga masuk di dalam kategori penghasilan tetap walaupun nilainya tidak tetap.

Menurut pertimbangan hakim anggota dua bahwa pembuktian yang dihadirkan dan diakui di dalam persidangan tersebut masuk di dalam komponen atau kategori tunjangan tetap, sehingga masuk di dalam komponen perhitungan uang pesangon atau masuk di dalam perhitungan yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Sehingga hak pesangon yang harus dibayarkan menggunakan perhitungan sesuai dengan acuan adalah penghasilan Penggugat untuk 3 {tiga} bulan terakhir yang diterimanya ditambah dengan tunjangan tetap berupa uang prestasi dan uang makan yaitu sebesar Rp.1.500.000,- ditambah Rp.530.000,- ditambah dengan uang makan Juli 2014 dan uang makan untuk bulan Agustus 2014 yang dibayarkan pada tanggal 02 September 2014 sesuai dengan alat bukti dari Penggugat P-10 dan alat bukti Tergugat T-03 dengan uang makan sebesar Rp.324.000,-, sehingga diambil nilai rata-ratanya menjadi uang makan sebesar 252.000,- yakni totalnya adalah Rp.1.500.000,- + Rp.530.000,- + Rp.252.000,- = Totalnya adalah sebesar Rp.2.282.000,- terbilang {Dua Juta Dua Ratus Delapan Puluh Dua Ribu Rupiah}.

Oleh karenanya maka perhitungan pesangon adalah sebesar Rp. 2.282.000,- dikalikan dengan masa kerjanya sampai dengan dijatuhkannya putusan perkara yaitu selama 6 bulan gaji sesuai dengan amanat Pasal 156 ayat {2} huruf {f} UU No.13 Tahun 2003 yaitu masa kerja 5 {lima} tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 {enam} tahun mendapatkan 6 {enam} bulan upah, sehingga perhitungan uang pesangonnya adalah Rp.2.282.000,- X 6 bulan Upah X 2 pesangon = Rp.27.384.000,-, terbilang {Dua Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Rupiah}.

Bahwa yang dipertimbangkan di atas adalah khusus untuk uang pesangon belum termasuk uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat {4} UU No.13 Tahun 2003 dan hak-hak lainnya.

Oleh sebab itu, maka Eksepsi Tergugat tersebut di atas haruslah dinyatakan Di Tolak.

- 2}. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan adalah benar sesuai dengan bunyi Pasal 51 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003. Akan tetapi di dalam ayat {2} Pasal 51 UU No.13 Tahun 2003 tersebut ditegaskan bahwa, "Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?

Menurut pertimbangan hukum anggota Majelis dua PKWTT yang dibuat di Medan oleh Tergugat adalah Cacat Hukum disebabkan Fakta hukumnya terbukti di dalam persidangan bahwa PKWTT dibuat pada bulan Juni 2013 dengan Nomor Register atau Administrasinya No.033/MM/HRD/VI/2013. Kemudian di dalam Pengantar Alat Bukti Surat yang dihadirkan oleh Kuasa Hukum tergugat juga sudah diakui bahwa PKWTT tersebut dikeluarkan oleh manajemen PT.Wahana Tirtasari Medan pada tahun 2013.

Perbuatan yang dilakukan oleh Tergugat adalah menunjukkan adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pengadilan yang melanggar hukum pidana. Hal mana peraturan perundang-undangan itu tidak dapat berlaku SURUT seperti yang dibuat oleh Tergugat yaitu dibuat pada bulan Juni 2013 akan tetapi dibuat seolah-olah berlaku sejak bulan Oktober 2009 sehingga diberlakukan sejak beberapa tahun sebelumnya.

Bahwa kemudian terbukti di dalam pengantar bukti surat yang dihadirkan oleh Kuasa Hukum Tergugat pada angka 2 {dua} dituangkan kalimat yang menyatakan bahwa PKWTT dikeluarkan oleh Management PT. Wahana Tirtasari Medan pada Tahun 2013. Sehingga secara hukum terbukti sudah bahwa PKWTT tersebut adalah Cacat Hukum atau tidak sah secara hukum untuk digunakan atau untuk diberlakukan pada bulan Oktober tahun 2009.

Bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan itu dapat diberlakukan setelah diundangkan atau diberlakukan satu tahun kemudian jika dibuat akan diberlakukan satu tahun kemudian seperti UU No.2 Tahun 2004 yang disebutkan pada Pasal 126 bahwa undang-undang ini mulai berlaku 1 {satu} tahun setelah diundangkan. Begitupula dengan PKWTT yang dibuat oleh Tergugat pada bulan Juni 2013, maka berlakunya adalah pada bulan Juni 2013 setelah disahkan dan disosialisasikan kepada pekerjaanya atau kepada Penggugat.

Bahwa di dalam persidangan dan di dalam Gugatan Penggugat diakui oleh Penggugat bahwa PKWTT tersebut diterimanya pada tahun 2013 sesuai dengan isi gugatannya pada angka 3 {tiga} .

Selanjutnya bahwa di dalam persidangan kesaksian dari saksi Tergugat yang bernama Aries Setiawan diketahui bahwa sebelum dibuatkannya PKWTT tahun 2013 tersebut pada tahun sebelumnya sudah ada dibuatkan PKWTT yang lain, akan tetapi tidak dapat dihadirkan sebagai bukti dalam persidangan. Sehingga pertimbangan hukum dari anggota Majelis Hakim dua adalah secara tidak langsung Saksi Aries Setiawan mengakui PKWTT tersebut dibuat pada bulan Juni 2013 sesuai dengan bukti Administrasi yang dibuat diatas Surat PKWTT tersebut No.033/MM/HRD/VI/2013.

Oleh karenanya PKWTT tersebut adalah Cacat Hukum dan tidak dapat dijadikan dasar hukum oleh Tergugat untuk memutasikan Penggugat atau untuk atau untuk melakukan hal-hal lainnya yang merugikan Penggugat . Dengan demikian pertimbangan hukumnya PKWTT tersebut haruslah dinyatakan Di Tolak.

- 3). Tentang Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu itu benar menurut Pasal 56 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003. Akan tetapi apakah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu {PKWTT} yang dibuat oleh perusahaan Tergugat tersebut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?

Pertimbangan Hukumnya : -----

Bahwa berdasarkan bukti yang dihadirkan di dalam persidangan baik oleh Penggugat melalui bukti P-2 dan oleh Tergugat melalui bukti T-2 adalah membuktikan bahwa PKWTT tersebut adalah Cacat Hukum atau tidak sah secara hukum. Sebab PKWTT dibuat pada bulan Juni 2013, akan tetapi dibuat di dalam isinya berlaku pada bulan Oktober 2009 . Sehingga PKWTT tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bahwa undang-undang itu tidaklah dapat berlaku surut. Oleh karenanya PKWTT yang dibuat pada bulan Juni 2013 tidaklah dapat diberlakukan pada bulan Oktober 2009.

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id. Berapakah jika PKWTT yang dibuat oleh Tergugat tersebut haruslah dinyatakan Cacat Hukum dan tidak sah secara hukum serta dinyatakan Di Tolak.

- 4). Apakah pemanggilan I dan pemanggilan II yang dilakukan oleh Tergugat sudah memenuhi unsur-unsur dari Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003?

Pertimbangan Hukumnya apakah sudah terpenuhi unsur-unsur di dalam Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yaitu :

- 1 Memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa ada keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah”
- 2 Telah dipanggil 2 {dua} kali oleh pengusaha secara patut.

Pertanyaannya adalah apakah kedua unsur tersebut sudah terpenuhi di dalam menggunakannya sebagai dasar hukum untuk melakukan PHK terhadap Penggugat .

Anggota Majelis Hakim dua berpendapat “bahwa pemanggilan pertama maupun pemanggilan kedua adalah belum memenuhi unsur yang pertama yaitu batasan waktu pemanggilan 5 {lima} hari kerja atau lebih berturut-turut sebagaimana yang dimaksudkan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 belum terpenuhi. Sebab baru dua hari saja sudah dipanggil melalui surat pemanggilan pertama dan kemudian baru empat hari sudah dipanggil melalui surat panggilan kedua, dan oleh karenanya pemanggilan pertama dan panggilan kedua adalah Cacat hukum atau tidak sah secara hukum dan atau haruslah dinyatakan Di Tolak.

Bahwa pemanggilan pertama maupun pemanggilan kedua belum memenuhi unsur yang kedua yaitu pemanggilan yang dimaksudkan secara patut di dalam Pasal 168 ayat {1} UU No.13 tahun 2003. Bahwa secara patut dimaksud adalah seharusnya pemanggilan pertama dilakukan diatas dari tanggal 05 September 2014 seperti misalnya surat pemanggilan pertama dibuat pada tanggal 06 September 2014 untuk dapat hadir pada tanggal 08 atau tanggal 09 September 2014 dan kemudian pemanggilan keduanya dibuat pada tanggal 09 September 2014 untuk kehadiran pada tanggal 11 atau tanggal 12 September 2014. Dan selanjutnya untuk waktu jeda antara surat pemanggilan dengan waktu kehadiran Penggugat minimal ada selang waktu dua hari dari surat pemanggilan, misalnya surat panggilan tanggal 06 September 2014 untuk pemanggilan hadir pada tanggal 08 atau tanggal 09 September 2014 dan waktu pemanggilan surat kedua adalah surat tertanggal 09 September 2014 akan tetapi waktu pemanggilan untuk hadir adalah untuk hadir pada tanggal 11 atau tanggal 12 September 2014.

Dan oleh karenanya pemanggilan pertama dan panggilan kedua yang dibuat oleh Tergugat adalah Cacat hukum atau tidak sah secara hukum dan atau haruslah dinyatakan Di Tolak.

- 5.}. Bagaimana ketentuan yang dimaksudkan padaPasal 169 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yang dibantah oleh Tergugat tersebut ?

Pertimbangan Hukumnya : -----

Bahwa dalil gugatan Penggugat Pasal 169 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 adalah atas dasar upahnya tidak dibayarkan sejak gaji bulan September 2014 yang seharusnya dibayarkan pada bulan Oktober 2009 selama 3 {tiga} bulan berturut-turut atau lebih sebagaimana isi gugatannya pada angka 18 sampai dengan angka 24 yang dituntut oleh Penggugat melalui Tuntutan Provisi.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akta hukum melalui alat bukti yang dihadirkan oleh Tergugat pada alat bukti surat T-3 yaitu tentang gaji Penggugat yang dibayarkan untuk bulan Agustus 2014 dan gaji bulan Agustus 2014 yang dibayarkan pada tanggal 02 September terbukti sudah bahwa untuk gaji bulan September dan seterusnya yang harus dibayarkan mulai bulan Oktober 2014 adalah terbukti belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Oleh karenanya Eksepsi Tergugat di dalam Konvensi haruslah dinyatakan di tolak dan sebaliknya hak untuk mendapatkan upah yang terbukti belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat atau wajib hukumnya dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat .

- 6.}. Apakah Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diterbitkan oleh Tergugat pada tanggal 05 September 2014 itu sudah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan Republik Indonesia ?

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Apakah PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sah menurut hukum ?

Bahwa yang menjadi pertimbangan hukumnya adalah Tergugat menggunakan Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 melakukan PHK terhadap Penggugat. Oleh karenanya Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil bantahan hukumnya tersebut sesuai dengan amanat Pasal 283 Rbg { Rehts Reglement Buitengewijsten } yang menyatakan ,” barangsiapa yang mempunyai hak atau peristiwa guna meneguhkan haknya atau untuk menyangkal / membantah hak orang lain, maka ia wajib membuktikan tentang haknya tersebut .

Bahwa pemanggilan pertama maupun pemanggilan kedua adalah belum memenuhi unsur yang pertama yaitu batasan waktu pemanggilan 5 {lima} hari kerja atau lebih berturut-turut sebagaimana yang dimaksudkan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 belum terpenuhi. Sebab baru dua hari saja sudah dipanggil melalui surat pemanggilan pertama dan kemudian baru empat hari sudah dipanggil melalui surat panggilan kedua.

Bahwa pemanggilan pertama maupun pemanggilan kedua belum memenuhi unsur yang kedua yaitu pemanggilan yang dimaksudkan secara patut di dalam Pasal 168 ayat {1} UU No.13 tahun 2003. Bahwa secara patut dimaksud adalah seharusnya pemanggilan pertama dilakukan diatas dari tanggal 05 September 2014 seperti misalnya surat pemanggilan pertama dibuat pada tanggal 06 September 2014 untuk dapat hadir pada tanggal 08 atau tanggal 09 September 2014 dan kemudian pemanggilan keduanya dibuat pada tanggal 09 September 2014 untuk kehadiran pada tanggal 11 atau tanggal 12 September 2014 Dan selanjutnya untuk waktu jeda antara surat pemanggilan dengan waktu kehadiran Penggugat minimal ada selang waktu dua hari dari surat pemanggilan, misalnya surat panggilan tanggal 06 September 2014 untuk pemanggilan hadir pada tanggal 08 atau tanggal 09 September 2014 dan waktu pemanggilan surat kedua adalah surat tertanggal 09 September 2014 akan tetapi waktu pemanggilan untuk hadir adalah untuk hadir pada tanggal 11 atau tanggal 12 September 2014.

Bahwa pembuktian tentang unsur 5 {lima} hari kerja berturut-turut dan unsur pemanggilan secara patut sebagaimana yang dimaksudkan di dalam ketentuan Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 belum terpenuhi, sehingga PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Batal Demi Hukum.

-----Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa melalui Penetapan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat tersebut adalah Batal Demi Hukum ; -----

- 7). Apakah di dalam mengajukan tuntutan provisi yang mengacu kepada Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 harus berdasarkan pelanggaran Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 ?

Pertimbangan Hukumnya : -----

Bahwa di dalam hal pengajuan tuntutan provisi yang mengacu kepada Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 tidaklah harus berdasarkan adanya pelanggaran terhadap Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003. Akan tetapi yang menjadi acuan hukum adalah apabila terbukti di dalam persidangan kewajiban membayar upah yang wajib hukumnya dibayarkan oleh pengusaha terhadap pekerja tidak dilaksanakan.

-----Bahwa Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 adalah merupakan penyimpangan terhadap Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003, hal mana dinyatakan ,”bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya,” ;

-----Bahwa maksud dari Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 adalah merupakan penyimpangan terhadap Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 yaitu berupa pemberian Surat Skorsing, akan tetapi kewajiban untuk membayar upah tetap wajib hukumnya dibayarkan oleh pengusaha apabila di dalam persidangan terbukti pengusaha tidak membayarkan kewajibannya untuk membayar upah pekerjanya ; -----

Jadi perbedaannya adalah pada Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 mensyaratkan adanya Surat Skorsing yang isi dari surat skorsing tersebut tak lain dan tak bukan adalah berupa larangan untuk masuk bekerja bagi pekerjanya . Sedangkan untuk Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 adalah tidak mensyaratkan harus adanya Surat Skorsing. Akan tetapi cukup pekerjanya tetap melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksudkan di dalam Pasal 93 ayat {2} huruf {f} UU No.13 Tahun 2003. Hal mana faktor kesalahan itu ada pada pengusahanya walaupun tanpa melalui dikeluarkannya Surat Skorsing.

Contohnya adalah pengusaha melarang karyawannya masuk bekerja di perusahaannya melalui petugas keamanan dan/atau melalui surat tertulis dan/atau melalui Surat PHK dan/atau melalui pemberitahuan secara lisan dari petugas personalia, dari petugas atau karyawan lainnya, melalui telepon ataupun Handphone dan larangan-larangan lainnya yang bukan dalam bentuk Surat Skorsing. Bahwa intinya adalah adanya bukti pekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diamanatkan pada Pasal 93 ayat {2} huruf {f} UU No.13 Tahun 2003 Juncto Pasal 8 PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang berbunyi ; “ Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari.”.

Oleh karenanya dalil hukum Tergugat tentang harus ada pembuktian dari Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 adalah keliru di dalam Konvensi Dalam Pokok Perkara pada angka 21 {dua puluh satu} halaman 17. Dan demikian, maka Eksepsi Tergugat di dalam Konvensi Dalam Pokok Perkara haruslah dinyatakan Di Tolak.

3 Dalam Rekonvensi .



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id menyatakan bahwa Tergugat Konvensi berhak untuk mengajukan gugatan rekonsvnsi dan PHK yang dilakukannya adalah merupakan perbuatan yang logis dikarenakan Tergugat Rekonsvnsi tidak mau melaksanakan mutasi walaupun sudah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 {dua} kali secara patut yaitu pada tanggal 02 September 2014 untuk hadir pada tanggal 03 September dan surat tanggal 04 September 2014 untuk hadir pada tanggal 05 September 2014 dan menyatakan Tergugat Konvensi telah melanggar Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Perusahaan PT.Wahana Tirtasari Pasal 14 Jo.PKWTT Pasal V ayat {3} huruf {f}.

Kemudian Penggugat Rekonsvnsi mohon kepada Majelis untuk dapat mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya dan menyatakan gugatan Penggugat tidak diterima { Niet Onvankelijke Verklaard } .

Selanjutnya Dalam Konvensi Dalam Pokok Perkara Penggugat Rekonsvnsi mohon kepada Majelis agar menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima. Kemudian mohon Majelis menerima dan mengabulkan Jawaban Tergugat, menetapkan PHK dengan Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonsvnsi dengan kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 06 September 2014 serta membebaskan biaya perkara kepada Tergugat Rekonsvnsi.

Selanjutnya Dalam Rekonsvnsi Penggugat Reonsvnsi mohon kepada Majelis untuk mengabulkan gugatan rekonsvnsi secara keseluruhannya, menetapkan PHK dengan Tergugat Rekonsvnsi dengan kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 06 September 2014 serta menghukum Tergugat Rekonsvnsi membayar biaya perkara atau jika apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya {ex aequo et bono}.

Pertimbangan Hukumnya : -----

Bahwa dalil-dalil hukum di dalam Gugatan Rekonsvnsi adalah sudah terbukti di dalam persidangan tidak dapat menggunakan Peraturan Perusahaan yang disahkan di Medan Propinsi Sumatera Utara dan P.P yang disahkan di Kota Bengkulu untuk memutasikan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonsvnsi disebabkan melanggar ketentuan Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja DanTransmigrasi yang menyebutkan bahwa P.P yang dibuat di Propinsi Sumatera Utara , sehigga sama dengan Jawaban Tergugat Konvensi sebelumnya

Pasal 7 PerMennakerTrans/2011 berbunyi , “

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh :

- Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota , untuk perusahaan yang hanya dalam 1 {satu} wilayah kabupaten/kota’
- Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} kabupaten/kota dalam 1 {satu} Propinsi ;
- Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi .

Terbukti bahwa perusahaan Tergugat adalah pemilik cabang perusahaan di wilayah hukum yang berbeda yaitu wilayah hukum Propinsi Sumatera Utara sebagai Induknya dan anak cabangnya adalah diantara ada di wilayah hukum Propinsi Bengkulu dan di wilayah hukum Propinsi Linggau, sehingga harus

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id hukum yang berlaku sebagaimana Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut di atas.

Begitu pula dengan PKWTT yang beserta pemanggilan yang dimaksudkan di dalam Gugatan Rekonvensi sudah dibuktikan adalah tidak sah secara hukum karena melanggar ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, hal mana memberlakukan PKWTT yang diakui dibuat pada tahun 2013 akan tetapi diberlakukan pada tahun 2009 dan pemanggilan I dan II belum memenuhi syarat atau unsur-unsur dari apa yang diamanatkan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yaitu belum memenuhi unsur 5 {hari} kerja atau lebih serta belum memenuhi unsur pemanggilan secara patut. Sehingga oleh karena itu, maka Gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi haruslah dinyatakan Di Tolak atau Batal Demi Hukum .

3 Tentang Pertimbangan Hukum atas permohonan Putusan Sela yang diajukan oleh Penggugat.

Bahwa sah-sah saja Penggugat meminta haknya berupa upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat terhitung sejak bulan September 2014 yang memang belum dibayarkan kepada Penggugat oleh Tergugat.

Perlu diketahui bahwa upah / gaji di perusahaan swasta adalah dibayarkan setelah melaksanakan pekerjaan. Artinya kerja terlebih dahulu baru dibayar upahnya. Sedangkan PNS dibayar gajinya terlebih dahulu baru bekerja. Oleh sebab itu haruslah ada pembuktian tentang sudah dibayarkannya gaji Penggugat untuk gaji bulan September 2014 yang dibayarkan pada bulan Oktober 2014 dan gaji bulan Oktober yang dibayarkan pada bulan Nopember 2014 dan selanjutnya gaji bulan Nopember yang dibayarkan pada bulan Desember 2014. Pembuktian tentang pembayarannya gaji dimaksud menjadi beban Tergugat untuk membuktikannya apakah benar sudah dibayarkan atau belum sesuai dengan amanat Pasal 283 Rbg { Rehts Reglement Buitengewijsten } yang menyatakan ,” barangsiapa yang mempunyai hak atau peristiwa guna meneguhkan haknya atau untuk menyangkal / membantah hak orang lain, maka ia wajib membuktikan tentang haknya tersebut .

Bahwa tujuan dari pemberian Putusan Sela adalah untuk memberikan Legalisasi atas suatu tindakan yang sangat mendesak yang apabila tidak dilakukan akan menimbulkan dampak yang besar, maka apabila Majelis Hakim menilai tindakan pengusaha tidak berlaku adil terhadap pekerja dan sangat mendesak untuk segera diatasi , maka Majelis Hakim dapat mempertimbangkannya dengan cara menanyakan kepada Tergugat di dalam sidang pertama apakah benar gaji Penggugat sudah dibayarkan atau belum dibayarkan ? Dan kemudian haruslah ada bukti kwitansi pembayarannya jika benar sudah dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat .

Bahwa Penggugat di dalam Gugatannya mengajukan Putusan Sela pada angka 21 {dua puluh satu} yang mengacu kepada Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 tentang Putusan Sela di dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bengkulu untuk terlebih dahulu menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah beserta hak-hak Penggugat lainnya secara tunai dan sekaligus terhitung bulan September 2014 s/d bulan November 2014 selama 3 {tiga} bulan dengan perhitungan Rp.2.030.000,- X 3 bulan = Rp.6.090.000,- { enam juta Sembilan puluh ribu rupiah }

-----Bahwa sebagaimana amanat Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 tentang Putusan Sela di dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan ; -----

-----Bahwa sesuai dengan amanat Pasal 96 ayat {1} UU No.2 Tahun 2004 tentang Putusan Sela di dalam Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa apabila terbukti pengusaha tidak membayar gaji pekerja, maka Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela ; -----

-----Bahwa Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat {1} UU No.2 Tahun 2004 Putusan Sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua { Pasal 96 ayat {2} UU No.2 Tahun 2004 ; -----

-----Bahwa dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat {1} tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, maka Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial { Pasal 96 ayat {3} UU No.2 Tahun 2004 } ; -----

-----Bahwa Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat {1} dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat {2} tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum { Pasal 96 ayat {4} UU No.2 Tahun 2004 } ; -----

-----Bahwa Putusan Sela bukan merupakan putusan akhir walaupun harus diucapkan dalam persidangan juga, tidak dibuat secara terpisah, melainkan hanya dituliskan dalam berita acara persidangan { Pasal 196 ayat {1} Rehts Reglement Buitengewijsten { R.Bg } ; -----

-----Bahwa kedua belah pihak dapat meminta supaya kepadanya diberi salinan yang sah dari putusan itu dengan ongkos sendiri Pasal 196 ayat {2} Rehts Reglement Buitengewijsten / R.Bg ; -----

-----Bahwa sesuai dengan amanat Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan “bahwa hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus ; -----

-----Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 adalah Batal Demi Hukum , sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 ; -----

-----Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa melalui Penetapan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat tersebut adalah Batal Demi Hukum ; -----

-----Bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya {Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 ; -----

-----Bahwa terhadap perkara Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Wahana Tirtasari belum melalui Penetapan dari Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kelas 1 A Bengkulu, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat terhadap

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id adalah Batal Demi Hukum ;

-----Bahwa kewajiban pengusaha yang dimaksudkan di dalam Pasal 155 ayat {2} adalah kewajiban dari pengusaha untuk membayar upah dan hak yang biasa diterima oleh pekerja dalam setiap bulannya ; -----

-----Bahwa kewajiban pekerja yang dimaksudkan pada Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 adalah pekerja wajib melaksanakan tugas atau pekerjaannya di perusahaan Tergugat, akan tetapi dikarenakan tidak dibolehkan oleh Tergugat, maka kewajiban Penggugat masuk bekerja di perusahaan Tergugat menjadi tidak terpenuhi ; -----

-----Bahwa tidak terpenuhinya kewajiban Penggugat atau pekerja untuk melaksanakan kewajibannya bekerja di perusahaan Tergugat tidak dapat dilaksanakan dikarenakan dihalang-halangi dan atau dilarang oleh Tergugat, maka faktor kesalahan ada pada Tergugat ; -----

-----Bahwa dikarenakan faktor kesalahan tersebut ada pada Tergugat, maka kewajiban dari Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan Tergugat adalah menjadi gugur oleh karenanya ; -----

-----Bahwa Penggugat menghadirkan bukti kehadirannya atas tuduhan tidak masuk bekerja selama 5 {lima} berturut-turut yang ditanda-tangani oleh Suandi atasan langsung dan atau pimpinan dari Penggugat di PT.Wahana Tirtasari yang berkedudukan di Propinsi Bengkulu. Dan selanjutnya Suandi juga dihadirkan sebagai saksi dalam persidangan oleh Tergugat yang mengakui bahwa dirinya benar menandatangani daftar kehadiran dari Penggugat selaku penanggung-jawab wilayah Propinsi Bengkulu dan selaku penanggung-jawab wilayah Propinsi Palembang yang berkedudukan di Lubuk Linggau Kabupaten Linggau di wilayah hukum Propinsi Lampung ; -----

-----Bahwa atas dasar pengakuan dari saksi Tergugat yang bernama Suandi, maka terbukti bahwa Penggugat hadir selama 5 {lima} hari berturut-turut, sehingga faktor kesalahan ada pada Tergugat ; -----

-----Bahwa sesuai dengan amanat Pasal 93 ayat {2} huruf {f} UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “ bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat {1} tidak berlaku dan pengusaha WAJIB membayar Upah apabila : huruf { f } “ pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari
pengusaha ; -----

-----Bahwa dikarenakan faktor kesalahan ada pada Tergugat sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 93 ayat {2} huruf { f } UU No.13 Tahun 2003, maka Tergugat berkewajiban untuk membayar upah pekerja / Penggugat beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat dalam setiap bulannya ; -----

-----Bahwa sesuai pula dengan amanat Pasal 8 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, maka Pengusaha WAJIB untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha ; -----

-----Bahwa sesuai dengan amanat Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 “bahwa dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
putusan.mahkamahagung.go.id mutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan ; -----

-----Bahwa amanat Pasal 86 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Majelis Hakim Wajib mendahulukan Perselisihan atas hak pekerja / Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat / Pengusaha kepada Penggugat / pekerja ; -----

-----Bahwa di dalam persidangan Tergugat tidak dapat membuktikan tentang sudah dibayarkannya gaji Penggugat. Yang dihadirkan oleh Kuasa Hukum Tergugat adalah bukti pembayaran gaji untuk bulan Juli 2014 yang dibayarkan pada bulan Agustus 2013 dan gaji bulan Agustus 2014 yang dibayarkan pada bulan September 2014. Oleh karenanya maka terbukti bahwa Upah Penggugat belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, sehingga secara hukum sah Putusan Sela diajukan oleh Penggugat di dalam Gugatannya;

Dengan demikian maka Majelis Hakim wajib hukumnya untuk mengabulkan Putusan Sela yang diajukan oleh Penggugat.

Tentang kewajiban membayar gaji terhadap pekerja atau terhadap Penggugat dapat di lihat di dalam Yurisprudensi dari Mahkamah Konstitusi di dalam Putusan Perkara Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011. Dari Yurispudensi tersebut diketahui bahwa membayar bahwa Upah atau Gaji adalah bersifat Normatif tidak dapat ditunda-tunda pembayarannya oleh Tergugat kepada Penggugat sesuai dengan amanat Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003.

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dimaksud disampaikan tentang putusan-putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap atau Inkracht Van Gewisdje yang antara lain menyebutkan tentang kewajiban PT. Carrefour Indonesia untuk membayar upah Riska Oktariana terhitung sejak bulan Oktober 2008 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap selama 10 bulan.

Kemudian menghukum PT.Bank Commonwealth membayar upah yang biasa diterima pekerja { Theresia Adiwijaya } terhitung sejak bulan April 2007 sampai dengan Juli 2008 dan selanjutnya menghukum PT. Garuda Indonesia untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat FIRDAUS sejak bulan Februari 2004 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap selama 37 bulan.

Kemudian Putusan MA Nomor 543 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 17 November 2009 yang menguatkan Putusan PN Nomor: 128/PHI.G/PN.JKT.PST tanggal 22 Agustus 2008 dengan menghukum pengusaha untuk membayar upah yang biasa diterima { upah proses } selama 22 bulan .

FRASA HUKUM yang diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi adalah tentang kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja/buruh yang sedang menjalani proses PHK sampai dengan dikeluarkannya putusan Inkracht .

- 1 FRASA “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan { Lembaran Negara Republik Indonesia Tahunn 2003 Nomor : 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 4279} adalah bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap .
- 2 FRASA “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan { Lembaran Negara Republik

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Tahun 2003 Nomor : 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 4279} tidak mempunyai hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.

- 4 Apa Dasar Hukum Tergugat memutasikan Penggugat dari Wilayah Hukum Propinsi Bengkulu pindah ke wilayah kerja Hukum di Propinsi Palembang ?

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Bahwa dasar hukum yang digunakan oleh perusahaan PT. Wahana Tirtasari selaku Tergugat memutasikan Penggugat Zulpan Zuhri dari wilayah hukum Propinsi Bengkulu ke wilayah hukum Propinsi Palembang adalah :

- a Pasal 4 ayat {9} Jo Pasal 10 ayat {1} s/d ayat {6} Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari yang didaftarkan dan disahkan di Propinsi Sumatera Utara Medan yang disahkan pada tanggal 12 Agustus 2014 di Medan bukti T-12 yang diserahkan pada persidangan tanggal 04 Februari 2015.
- b Pasal 7 ayat {3} dan Pasal 10 ayat {1} s/d ayat {6} Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari yang didaftarkan dan disahkan di Dinas Tenaga Kerja Pemuda Dan Olahraga Kota Bengkulu yang disahkan pada tanggl 18 Desember 2014 yang diajukan pada persidangan tanggal 04 Februari 2015.
- c Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dibuat pada bulan Juni 2013 dengan nomor register : 033/MM/HRD/VI/2013 berikut lampiran I s/d lampiran III yang dibuat di Medan.

Kemudian yang menjadi pertimbangan hukumnya adalah apakah Peraturan Perusahaan yang disingkat dengan P.P dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang disingkat dengan PKWTT yang digunakan sebagai dasar hukum oleh Tergugat untuk memutasikan Penggugat dari wilayah hukum Propinsi Sumatera Utara di Medan dan dibuat pada bulan Juni 2013 akan tetapi diberlakukan pada bulan Oktober 2009 itu dapat digunakan untuk memindahkan Penggugat dari wilayah hukum Propinsi Bengkulu pindah ke wilayah hukum Propinsi Lampung ?

Bahwa sesuai dengan amanat Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasal 7 PerMennakerTrans/2011 berbunyi :

Pengesahan Peraturan Perusahaan { PP } dilakukan oleh :

- d Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota , untuk perusahaan yang hanya dalam 1 {satu} wilayah kabupaten/kota'
- e Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} kabupaten/kota dalam 1 {satu} Propinsi ;
- f Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi .

Pertimbangan hukumnya adalah bahwa Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari yang disahkan di Propinsi Sumatera Utara di Medan pada tanggal 12 Agustus 2014 tidak dapat digunakan oleh Tergugat untuk memutasikan Penggugat ke luar dari wilayah hukum Propinsi Sumatera Utara dan PP PT. Wahana Tirtasari tersebut hanya dapat digunakan di dalam wilayah hukum Propinsi Sumatera Utara saja sesuai dengan amanat Pasal Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasal 7 PerMennakerTrans/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} kabupaten/kota dalam 1 {satu} Propinsi.

Bahwa jika Tergugat ingin memutasikan Penggugat ke wilayah hukum Propinsi yang berbeda, maka Tergugat harus mendaftarkan dan mensahkan PP-nya di Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi sesuai dengan ketentuan Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasal 7 PerMennaker Trans / 2011 huruf {c}.

Kemudian Pertimbangan hukum atas P.P yang disahkan di Dinas Tenaga Kerja Pemuda Dan Olahraga Kota Bengkulu pada tanggal 18 Desember 2014 adalah hanya berlaku di wilayah hukum Kotamadya Bengkulu saja sesuai dengan 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pasal 7 PerMennakerTrans/2011 huruf {a} yaitu Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota , untuk perusahaan yang hanya dalam 1 {satu} wilayah kabupaten/kota'

Pertimbangan hukum terhadap PKWTT yang dibuat di wilayah hukum Propinsi Sumatera Utara di Medan dan dibuat pada bulan Juni 2013 tetapi diberlakukan pada bulan Oktober 2009 adalah PKWTT tersebut Cacat Hukum atau tidak sah secara hukum serta bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu undang-undang tidak dapat berlaku surut . Kemudian PKWTT yang digunakan oleh Tergugat tersebut telah melanggar hukum Pidana.

Bahwa atas dasar hukum PermenNakerTrasmigrasi sebagaimana yang dijelaskan di atas, maka Tergugat PT. Wahana Tirtasari tidak dapat memutasikan Penggugat ke wilayah hukum Propinsi Palembang dengan alasan hukum apapun juga.

Oleh karenanya apapun alasan hukumnya Tergugat tidak dapat memutasikan Penggugat dengan menggunakan P.P yang dibuat di Propinsi Sumatera Utara dan P.P yang dibuat di Kota Bengkulu. Dengan demikian maka anggota Majelis Hakim dua berpendapat Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah Batal Demi Hukum.

Dan alasan hukum lainnya adalah P.P yang dibuat di Kota Bengkulu adalah baru disahkan pada tanggal 18 Desember 2014 sementara Gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah pada tanggal 03 November 2014. Artinya pada saat diajukannya Gugatan oleh Penggugat P.P tersebut belum disahkan oleh Instansi yang berwenang tersebut, sehingga P.P tersebut tidak dapat digunakan oleh Tergugat untuk memutasikan Penggugat.

Dan Peraturan Perusahaan yang digunakan Tergugat tersebut telah diakui oleh saksi Tergugat yang bernama Suandi di dalam persidangan sesuai dengan jawaban di dalam kesaksian bahwa jika dirinya masuk ke wilayah hukum orang lain, maka harus meminta izin atau hal-hal yang diperlukan lainnya .

Bahwa di dalam persidangan saksi Tergugat yang bernama Aries Setiawan menyebutkan bahwa sebelum dibuatnya PKWTT pada bulan Juni 2013 tersebut sudah ada dibuatnya PKWTT sebelumnya yang hanya diucapkan di dalam persidangan akan tetapi tidak dapat dibuktikan di dalam persidangan yang berlangsung. Sehingga pendapat Anggota Majelis adalah tidak benar PKWTT yang digunakan tersebut diakui oleh Saksi Aries Setiawan dibuat di Medan pada bulan Juni 2013 sesuai dengan bukti administrasi yang tertera pada bagian atas dari PKWTT tersebut yang tertulis No.033/MM/HRD/VI/2013.

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id, maka Dasar Hukum Tergugat memutasikan Penggugat dari Wilayah Hukum Propinsi Bengkulu pindah ke wilayah kerja Hukum di Propinsi Palembang haruslah dinyatakan Di Tolak.

- 5 Apa Dasar Hukum Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat ?

Bahwa yang menjadi dasar hukum Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 dengan lampiran Panggilan I, Panggilan II dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.003/WT/HRD/IX/2014. Surat Panggilan ke I tanggal 02 September 2014 dan Surat Panggilan ke II tanggal 04 September 2014 .

Pertimbangan Hukumnya adalah apakah unsur-unsur yang terkandung di dalam Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 sudah terpenuhi ?

Bahwa unsur-unsur yang terkandung di dalam Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 adalah :

- 1). Mangkir selama 5 {lima} hari kerja atau lebih secara berturut-turut atau lebih tanpa keterangan secara tertulis yang sah ;
- 2). Sudah dipanggil 2 {dua} kali secara patut .

Bahwa yang perlu dibuktikan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 adalah apakah sudah terpenuhi ke dua unsur tersebut di atas ?

Pertimbangan hukumnya adalah dari bukti P-3 Penggugat dan bukti T-8, T-9 dan T-10 Tergugat adalah menjadi bukti bahwa :

A). Alat bukti surat pemanggilan pertama yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat di dalam persidangan adalah belum memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja secara berturut-turut atau lebih. Sebab baru 2 {dua} hari kerja sudah dilakukan pemanggilan sebagaimana bukti pemanggilan I yang dibuat tanggal 02 September 2013 untuk hadir pada tanggal 03 September 2014. Unsur 5 {lima} hari kerja belum terpenuhi. Bahwa seharusnya pemanggilan pertama dilakukan pada tanggal 06 September 2013 untuk kehadiran pada tanggal 08 September 2013. Sehingga secara hukum haruslah dinyatakan Di Tolak oleh Majelis Hakim.

B). Alat bukti surat pemanggilan kedua yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat di dalam persidangan adalah belum memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja secara berturut-turut atau lebih. Sebab baru 4 {empat} hari kerja sudah dilakukan pemanggilan sebagaimana bukti pemanggilan II yang dibuat tanggal 04 September 2013 untuk hadir pada tanggal 05 September 2014. Unsur 5 {lima} hari kerja belum terpenuhi. Bahwa seharusnya pemanggilan kedua dilakukan pada tanggal 09 September 2013 untuk kehadiran pada tanggal 11 September 2013. Sehingga secara hukum haruslah dinyatakan Di Tolak oleh Majelis Hakim.

C). Panggilan I dan Panggilan II belum memenuhi unsur pemanggilan surat secara patut sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003.

Pertimbangan hukumnya adalah pemanggilan yang secara patut itu yang bagaimana ? Pemanggilan secara patut itu adalah minimal tanggal pemanggilan dengan kehadiran yang diinginkan adalah minimal selisih 2 {dua} hari kerja , misalnya pemanggilan pertama dilakukan pada tanggal 06 September 2013 untuk kehadiran pada tanggal 08 September 2013 dan pemanggilan kedua dilakukan pada tanggal 09 September 2013 untuk kehadiran pada tanggal 11 September 2013.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Pemutusan Hubungan Kerja { PHK } adalah seharusnya dibuat diatas tanggal 11 September 2013, bukannya dibuat pada tanggal 05 September 2013 untuk disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 06 September 2013 ? Walaupun fakta hukumnya tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat kalau Surat PHK tersebut diserahkan pada tanggal 06 September 2013. Sebab masoh disangkal oleh Penggugat dengan menyatakan bahwa Surat PHK diterima oleh Penggugat bersamaan dengan diterimanya Surat Panggilan Kedua dari Tergugat .

Dan kemudian pertimbangan hukum lainnya adalah Tergugat bukanlah Majelis Hakim yang dapat melakukan PHK karyawannya secara sepihak sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal Pasal 155 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003, “ Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 adalah Batal Demi Hukum ; -----

-----Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa melalui Penetapan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat tersebut adalah Batal Demi Hukum ; -----

-----Bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya {Pasal 155 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 ; -----

Bahwa dengan demikian, maka PHK yang dilakukan oleh Tergugat atas dasar Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yang tidak dapat dibuktikan tersebut adalah Cacat Hukum dan tidak sah secara hukum serta haruslah dinyatakan Di Tolak atau Batal Demi Hukum.

- 6 Pertimbangan Hukum tentang alat bukti yang dihadirkan para pihak di dalam persidangan .

Pertimbangan Hukumnya ; -----

Bahwa berdasarkan amanat Pasal 283 Rbg { Rehts Reglement Buitengewijsten } yang menyatakan ,” barangsiapa yang mempunyai hak atau peristiwa guna meneguhkan haknya atau untuk menyangkal / membantah hak orang lain, maka ia wajib membuktikan tentang haknya tersebut ,”.

-----Bahwa Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil hukum gugatannya, dan sebaliknya Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil hukum bantahannya di dalam eksepsi dan jawabannya serta bukti tentang gugatan rekonvensi Tergugat ; -----

-----Bahwa untuk membuktikan dalil-dalil hukum gugatannya, maka Penggugat menghadirkan alat bukti surat sebanyak 10 yaitu mulai dari bukti P-1 sampai dengan bukti P-10 yang diserahkan pada persidangan tanggal 14 Januari 2014. Sedangkan Tergugat menyerahkan alat bukti surat di dalam persidangan pada tanggal 21 Januari 2014 sebanyak 11 alat bukti surat yaitu mulai dari bukti T-1 sampai dengan bukti T-11. Dan selanjutnya pada tanggal 04 Februari 2014 Tergugat menyerahkan alat bukti surat tambahan sebanyak 2 bukti surat yaitu mulai dari bukti T-11 sampai dengan bukti T-12 ; -----

Bahwa bukti surat Penggugat terdiri dari :

- 1}. Bukti P-1 Pasal 81 UU No.2 Tahun 2004 pada paragraf 1 tentang Pengajuan Gugatan yang berbunyi “ bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”.

Bukti ini menjelaskan bahwa gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Bukti P-1 ini membuktikan bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sudah benar di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Kelas 1 A Bengkulu. Dan sebaliknya membuktikan Eksepsi Tergugat tentang Kompetensi Relatif dan Kompetensi Absolut adalah salah.

- 2). Bukti P-2 Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi adalah menjelaskan tentang ruang lingkup berlakunya Peraturan Perusahaan atas dasar dimana Peraturan Perusahaan tersebut disahkan sebagaimana yang berbunyi :

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh :

- g Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota , untuk perusahaan yang hanya dalam 1 {satu} wilayah kabupaten/kota’
- h Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} kabupaten/kota dalam 1 {satu} Propinsi ;
- i Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi .

Dengan bukti P-2 di atas dapat diketahui bahwa Peraturan Perusahaan yang digunakan oleh Tergugat haruslah dibuktikan terlebih dahulu disahkan dimana ? Jika dibuat di Medan Propinsi Sumatera Utara, maka P.P tersebut hanya dapat diberlakukan di wilayah hukumnya Propinsi Sumatera Utara saja. Sebab perusahaan Tergugat adalah memiliki cabang perusahaan antara lain di wilayah hukum Propinsi Bengkulu, di wilayah hukum Propinsi Palembang.

- 3). Bukti P-3 adalah bukti pemanggilan pertama dari Tergugat yang dibuat pada tanggal 02 September 2014 yang isinya meminta untuk hadir di Lubuk Linggau pada tanggal 03 September 2014. Dan bukti pemanggilan kedua yang dibuat pada tanggal 04 September 2014 yang isinya meminta untuk hadir di Lubuk Linggau pada tanggal 05 September 2014 satu setelah pemanggilan.
- 4). Bukti P-4 tentang Surat Keputusan Mutasi adalah membuktikan tentang terjadinya perubahan alamat kantor perusahaan Tergugat dari alamat sebelumnya di Jalan Danau No.49 Kelurahan Jembatan Kecil Kota Bengkulu berubah menjadi alamat baru di Jalan Cempaka No.15 Kebun Beler Bengkulu.
- 5). Bukti P-5 tentang PKWTT Nomor : 033/MM/HRD/VI/2013 yang diberlakukan surut pada bulan Oktober 2009. Bukti P-5 ini membuktikan tentang adanya pembohongan publik dan telah terjadi pelanggaran pidana.
- 6). Bukti P-6 Pasal 63 UU No13 Tahun 2003 adalah bukti yang merupakan akibat dari adanya tindak pidana pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat yang tidak membuat Surat Pengangkatan terhadap Penggugat dikarenakan PKWTT nya adalah Cacat Hukum atau tidak sah secara hukum.
- 7). Bukti P-7 adalah Pasal 155 ayat {1} dan ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 yang menegaskan tentang PHK tanpa penetapan sebagaimana yang

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 Pasal 151 ayat {3} UU No.13 Tahun 2003 adalah Batal Demi Hukum. Dan kemudian bukti P-7 Pasal 155 ayat {2} membuktikan tentang kewajiban Tergugat untuk melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah Penggugat di dalam setiap bulannya selama putusan lembaga PPHI belum ditetapkan.

- 8}. Bukti P-8 tentang bukti kehadiran Penggugat yang membuktikan bahwa Penggugat tetap hadir masuk bekerja di perusahaan Tergugat dan di dalam persidangan saksi dari Tergugat yang bernama Suandi mengakui bahwa saksi menandatangani absensi Penggugat selama beberapa hari tersebut sesuai dengan bukti yang dihadirkan Penggugat di dalam persidangan.

Dan saksi Tergugat yang bernama Suandi juga menyatakan bahwa dirinya bertanggung-jawab untuk wilayah hukum Propinsi Bengkulu dan wilayah hukum Propinsi Palembang, sehingga adanya pengakuan tentang kehadiran dari Penggugat adalah sah secara hukum. Oleh karenanya tidak ada alasan hokum apapun untuk menyalahkan Penggugat. Dan dengan demikian kewajiban dari Tergugat sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 93 ayat {2} huruf {f} Junto Pasal 8 PP No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

- 9}. Bukti P-9 tentang Pasal 93 ayat {2} huruf {f} adalah bukti pasal yang dilanggar oleh Tergugat yang tidak membenarkan lagi Penggugat masuk bekerja di perusahaannya dan mengeluarkan Surat PHK pada tanggal 05 September 2014.
- 10}. Bukti P-10 tentang Slip Gaji Penggugat adalah membuktikan bahwa penghasilan Penggugat dalam sebulannya tidak hanya berupa gaji pokok saja, akan tetapi ada penghasilan tetap lainnya yang masuk di dalam kategori tunjangan tetap sebagaimana pengakuan dari Saksi Aries Setiawan bahwa untuk uang makan Penggugat memang dibayarkan dalam setiap bulannya. Bahwa setiap penghasilan yang dibayarkan rutin dalam setiap bulannya dan/atau rutin dibayarkan di dalam setiap bulannya adalah merupakan tunjangan tetap.

Bahwa bukti surat Tergugat terdiri dari :

- 1 Bukti T-1 Foto Copy Surat Pernyataan dan Berita Acara atas nama Zulpan Suri tertanggal 14 Juli 2014 tentang Mark-Up nota harga produk sabun mandi. Akan tetapi bukti ini bukan merupakan bukti di dalam pokok perkara yang diakui oleh Saksi Tergugat di dalam persidangan yaitu saksi Aries Setiawan dan saksi Suandi yang menyatakan bahwa Pokok Perkara di dalam persidangan adalah masalah Mutasi Penggugat. Sehingga tidak perlu dijadikan pertimbangan.
- 2 Bukti T-2 tentang PKWTT Nomor : 033/MM/HRD/VI/2013 atas nama Zulpan Zuhri.

Bahwa di dalam Pengantar Bukti Surat yang dibuat oleh Kuasa Hukum Tergugat dan dihadirkan di dalam alat bukti dalam persidangan pada angka 2 {dua} yang menyatakan bahwa PKWTT yang dikeluarkan oleh manajemen PT. Wahana Tirtasari Medan pada Tahun 2013, sehingga dari bukti T-2 ini sudah membuktikan tentang kebohongan dari Tergugat terhadap pemakaian ataupun penggunaan PKWTT yang dibuat tahun 2013 tetapi diberlakukan pada bulan Oktober tahun 2009. Dan oleh karenanya bukti T-2 tersebut adalah Cacat Hukum atau Tidak Sah Secara Hukum dan sudah selayaknya dinyatakan Batal Demi Hukum.

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Slip Gaji Penggugat untuk gaji bulan Juli 2014 dan gaji bulan Agustus 2014.

Dari bukti T-3 tersebut membuktikan bahwa gaji untuk bulan September yang dibayarkan pada bulan Oktober tahun 2014 dan seterusnya adalah benar belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat. Sehingga sudah menjadi kewajiban Tergugat untuk membayarkannya sesuai dengan permohonan dari Penggugat di dalam Tuntutan Propvisinya di dalam Putusan Sela.

Dan dari bukti T-3 tersebut juga diketahui bahwa pendapatan ataupun penghasilan Penggugat tidaklah hanya sebatas gaji pokok saja, akan tetapi ada tunjangan lainnya seperti tunjangan prestasi dan tunjangan uang makan yang diberikan secara rutin dalam setiap bulannya sebagaimana pengakuan dari saksi Aries Setiawan bahwa uang makan dibayarkan dalam setiap bulannya dan pernyataan dari Penggugat bahwa tunjangan prestasi dibayarkan dalam setiap bulannya dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2014. Oleh karenanya bukti ini dapat dijadikan sebagai bukti yang sah secara hukum.

- 4 Bukti T-4 tentang adanya pemberitahuan mutasi terhadap Penggugat tertanggal 30 Agustus 2014 yang disampaikan oleh sdr Aries Setiawan {supervisor}.

Bukti T-4 tersebut tidaklah dapat dijadikan bukti yang sah secara hukum dikarenakan saksinya hanyalah satu orang saja. Hal mana satu orang saksi adalah belum cukup di dalam pembuktian.

- 5 Bukti T-5 tentang Surat Keputusan Mutasi No.202/SKM/WT-BKL/HRD-PAInd/VIII/2014. Bukti T-5 dijelaskan bahwa bukti T-5 tersebut dikeluarkan oleh manajemen PT. Wahana Tirtasari Medan pada tanggal 01 September 2014. Sehingga menerangkan tentang kedudukan wilayah hukum yang berbeda yaitu Propinsi Sumatera Utara dengan wilayah hukum Propinsi Bengkulu dan wilayah hukum Propinsi Palembang. Sehingga terhadap bukti T-5 tersebut haruslah didukung dengan peraturan hukum yang dapat digunakan sebagai dasar hukum untuk memutasikan Penggugat dari wilayah hukum Propinsi yang berbeda.

Bahwa ternyata di dalam pembuktian dasar hukumnya yang digunakan untuk memutasikan Penggugat disahkan di Propinsi Sumatera Utara bukan di Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi, maka Surat Keputusan Mutasi sebagaimana bukti T-5 tidak dapat dijadikan alat bukti yang sah.

- 6 Bukti T-6 tentang foto daftar absensi staff karyawan PT. Wahana Tirtasari – Lubuk Linggau dari tanggal 01 September 2014 s/d tanggal 05 September 2014.

Bahwa bukti T-6 tidaklah dapat dijadikan bukti yang sah secara hukum. Hal mana disebabkan adanya pengakuan dari Saksi Suandi selaku Pimpinan di wilayah Hukum Propinsi Bengkulu dan juga sebagai pimpinan di wilayah Hukum Propinsi Palembang yang berlokasi di wilayah Lubuk Linggau mengakui di dalam persidangan bahwa benar jika ia yang menandatangani daftar kehadiran Penggugat sejak tanggal 01 September 2014 s/d tanggal 05 September 2014 di tempat Penggugat bekerja, sehingga bukti T-6 tidak dapat dijadikan barang bukti yang sah di dalam hukum. Karena pengakuan yang diucapkan di dalam persidangan adalah merupakan alat bukti yang sah secara hukum.

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 Slip gaji Penggugat tertanggal 30 September 2014 terhitung untuk tanggal 26 Agustus 2014 s/d tanggal 31 Agustus 2014. Bukti T-7 tersebut hanya menunjukkan pembayaran gaji selama 5 {lima} hari kerja saja bukan untuk pembayaran gaji bulan September 2014 sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat di dalam Provisinya. Sehingga bukti T-7 tersebut belum dapat digunakan sebagai dasar hukum yang sah yang dapat menyatakan Penggugat telah menerima gaji bulan September 2014 yang pembayarannya dilaksanakan pada bulan Oktober 2014. Oleh karenanya maka bukti T-7 tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti surat yang sah secara hukum.

- 8 Bukti T-8 tentang panggilan I {pertama} Nomor : 001/WT/HRD/IX/ 2014 yang dikeluarkan oleh manajemen PT.Wahana Tirtasari Lubuk Linggau pada tanggal 01 September 2014 untuk kehadiran Penggugat pada tanggal 03 September 2014.

Bukti T-8 tersebut belumlah memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja atau lebih secara berturut-turut sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003. Panggilan I dilakukan baru 2 {dua} hari kerja, sehingga secara hukum adalah Cacat Hukum dan Tidak Sah secara hukum. Dan oleh karenanya haruslah dinyatakan Batal Demi Hukum.

- 9 Bukti T-9 tentang panggilan II {kedua} Nomor : 002/WT/HRD/IX/ 2014 yang dikeluarkan oleh manajemen PT.Wahana Tirtasari Lubuk Linggau pada tanggal 04 September 2014 untuk kehadiran Penggugat pada tanggal 05 September 2014.

Bukti T-8 tersebut belumlah memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja atau lebih secara berturut-turut sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003. Panggilan I dilakukan baru 4 {empat} hari kerja, sehingga secara hukum adalah Cacat Hukum dan Tidak Sah secara hukum. Dan oleh karenanya haruslah dinyatakan Batal Demi Hukum.

- 10 Bukti T-10 foto copy Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 033/WT/ HRD/ IX/2014 tertanggal 05 September 2014.

Bukti T-10 tersebut tidaklah dapat dijadikan dasar hukum yang sah dikarenakan belum memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja atau lebih secara berturut-turut sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003. Dan kemudian bukti T-10 tersebut juga tidak dapat diberlakukan secara sepihak sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 155 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003, " bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat {3} adalah Batal Demi Hukum. Oleh sebab itu, maka bukti T-10 tidak dapat dijadikan dasar hukum yang sah secara hukum oleh Tergugat .

- 11 Bukti T-11 tentang Peraturan Perusahaan PT. Wahana Tirtasari periode 2014-2016 yang telah disahkan oleh Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara Nomor : 343-6/DTK-TR/2014 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT.Wahana Tirtasari pada tanggal 12 Agustus 2014.

Bukti T-11 tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum oleh Tergugat untuk memutasikan Penggugat dikarenakan bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi PerMennaker Trans/2011 berbunyi , " pada Pasal 7 dijelaskan :

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh :

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang hanya dalam 1 {satu} wilayah kabupaten/kota'

- b Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} kabupaten/kota dalam 1 {satu} Propinsi ;
- c Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi .

12 Bukti T-12 tentang Peraturan Perusahaan PT.Wahana Tirtasari periode 2014-2016 yang telah didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Pemuda Dan Olahraga Kota Bengkulu berdasarkan surat keterangan pendaftaran Peraturan Perusahaan Nomor : 560/864/D.TK POR/2014 yang disahkan pada tanggal 18 Desember 2014.

Bukti T-12 tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum oleh Tergugat untuk memutasikan Penggugat dikarenakan bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi PerMennaker Trans/2011 berbunyi, “ pada Pasal 7 dijelaskan :

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh :

- a Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang hanya dalam 1 {satu} wilayah kabupaten/kota'
- b Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} kabupaten/kota dalam 1 {satu} Propinsi ;
- c Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi .

Pertimbangan Hukum Tentang Saksi Penggugat dan saksi dari Tergugat.

Bahwa Saksi Penggugat hanya mengetahui sebatas Penggugat adalah bekerja di perusahaannya Tergugat {saksi Umar Ibnu Khataab dan Muslim}. Sehingga kesaksiannya hanya sebatas itu saja .

Sedangkan Kesaksian dari saksi dari Tergugat Aries Setiawan dan Suandi dapat diterima secara hukum untuk menguatkan Penggugat dan menguntungkan Penggugat di dalam hal pembuktian : Status Hukum Penggugat adalah sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat, P.P dibuat di Medan dan yang satunya di buat di Kota Bengkulu, PKWTT dibuat di Medan oleh manajemen PT.Wahana Tirtasari pada tahun 2013, absensi Penggugat yang ditanda-tangani oleh saksi Suandi dan uang makan dibayarkan secara rutin di dalam setiap bulannya.

7 Pertimbangan Hukumnya tentang Petitum Penggugat dan Petitum Tergugat .

Pertimbangan Hukumnya tentang Petitum Penggugat :

- a Mengabulkan Permohonan Putusan Sela Penggugat dengan perhitungan :
Rp. 2.282.000,- X 3 bulan = Rp.6.846.000,-, terbilang {enam juta delapan ratus empat puluh enam ribu rupiah}.
- b Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dibuat oleh Tergugat adalah Cacat Hukum dan Tidak Sah Secara Hukum dan dinyatakan Batal Demi Hukum dikarenakan PKWTT tidak dapat berlaku surut.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id
Tergugat melanggar Konvensi bersalah melanggar ketentuan Pasal 63 ayat {1} dan ayat {2} UU No.13 Tahun 2003, dengan sanksi sesuai dengan amanat Pasal 188 UU No.13 Tahun 2003 dikarenakan PKWTT yang dibuat oleh Tergugat adalah Cacat Hukum dan tidak sah secara hukum .

- d Menolak dan/atau membatalkan Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat atas dasar Peraturan Perusahaan yang disahkan di Propinsi Sumatera Utara pada tanggal 12 Agustus 2014 dan Peraturan Perusahaan yang disahkan di Kotamadya Bengkulu pada tanggal 18 Desember 2014 sesuai dengan amanat Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang berbunyi :

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh :

- 1 Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota , untuk perusahaan yang hanya dalam 1 {satu} wilayah kabupaten/kota ;
 - 2 Kepala Instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} kabupaten/kota dalam 1 {satu} Propinsi ;
 - 3 Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 {satu} Propinsi .
- e Mengabulkan Permohonan PHK dari Penggugat atas dasar Pasal 169 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 dan pembayaran pesangon sesuai dengan amanat Pasal 169 ayat {2} UU No.13 Tahun 2003 dengan perhitungan :
- 1 Uang Pesangon sebesar $2 \times 6 \times \text{Rp. } 2.282.000,- = \text{Rp. } 27.384.000,-$
 - 2 Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar $2 \times 2.282.000,- = \text{Rp. } 4.564.000,-$
 - 3 Uang Pengganti Perumahan sebesar $15 \% \times 31.948.000,- = \text{Rp. } 4.792.200,-$
 - 4 Cuti Tahunan 2013 sebesar $12/25 \times \text{Rp. } 2.282.000,- = \text{Rp. } 1.095.360,-$
 - 5 Cuti Tahun 2014 sebesar $12/25 \times \text{Rp. } 2.282.000,- = \text{Rp. } 1.095.360,-$
 - 6 Upah selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berjalan sampai dengan Penetapan Putusan dari Majelis Hakim.
- f Tergugat haruslah membayar denda atas keterlambatannya membayar upah Penggugat sebagaimana pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pasal 19 ayat {1} dan ayat {2} Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah berikut membayar bunga sebesar yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan Junto Pelanggaran Pasal 93 ayat {2} huruf {f} UU No.13 Tahun 2003 Jo. Pasal 186 UU No.13 Tahun 2003.
- g Tergugat haruslah membayar denda sesuai dengan pelanggaran Pasal 63 Junto Pasal 188 UU No.13 Tahun 2003.
- h Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebahagiannya kecuali tentang perikatan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu .

Pertimbangan Hukumnya tentang Petitum Tergugat :

Dalam Eksepsi :

- a Menolak Eksepsi Tergugat secara keseluruhannya.

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Perkara ;

- a Menolak Jawaban Tergugat secara keseluruhannya.
- b Menolak Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat atas dasar pelanggaran Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yang tidak memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja atau lebih dan unsur pemanggilan secara patut dengan adanya senggang waktu atau jarak waktu surat dibuat dengan pemanggilan.

Dalam Rekonvensi ;

- a Menolak Gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi untuk secara keseluruhannya
- b Menolak Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat atas dasar pelanggaran Pasal 168 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 yang tidak memenuhi unsur 5 {lima} hari kerja atau lebih dan unsur pemanggilan secara patut dengan adanya senggang waktu atau jarak waktu surat dibuat dengan pemanggilan.

8 Kesimpulan dari Pertimbangan Hukum.

- 1}. Bahwa status hukum Penggugat Zulpan Zuhri adalah sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat sebagaimana pengakuan dari dua orang saksi dari Tergugat yang bernama Aries Setiawan dan Suandi di dalam persidangan.
- 2}. Bahwa yang menjadi Pokok Perkara adalah Mutasi sebagaimana pengakuan dari dua orang saksi dari Tergugat yang bernama Aries Setiawan dan Suandi di dalam persidangan.
- 3}. Bahwa Eksepsi Tergugat haruslah dinyatakan Di Tolak untuk secara keseluruhannya.
- 4}. Bahwa Jawaban Tergugat Dalam Konvensi Dalam Pokok Perkara haruslah dinyatakan Di Tolak untuk secara keseluruhannya.
- 5}. Bahwa Gugatan Rekonvensi Tergugat haruslah dinyatakan Di Tolak untuk secara keseluruhannya.
- 6}. Wajib hukumnya mengabulkan Permohonan Putusan Sela dari Penggugat dengan perhitungan : Rp. 2.282.000,- X 3 bulan = Rp.6.846.000,-, terbilang {enam juta delapan ratus empat puluh enam ribu rupiah}.
- 7}. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu {PKWTT} yang dibuat oleh Tergugat haruslah dinyatakan Cacat Hukum dan Tidak Sah Secara Hukum serta dinyatakan Batal Demi Hukum.
- 8}. Menyatakan Tergugat bersalah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan RI di dalam pemberlakuan PKWTT yang dibuat berlaku surut .
- 9}. Menyatakan Tergugat Konvensi bersalah melanggar ketentuan Pasal 63 ayat {1} dan ayat {2} UU No.13 Tahun 2003, dengan sanksi sesuai dengan amanat Pasal 188 UU No.13 Tahun 2003.
- 10}. Menyatakan Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat adalah Batal Demi Hukum.
- 11}. Menyatakan Tergugat melanggar 93 ayat {2} huruf {f} UU No13 Tahun 2003 dengan sanksi hukuman sesuai dengan amanat Pasal 186 ayat {1} dan ayat {2} UU No.13 Tahun 2003.
- 12}. Mengabulkan Permohonan PHK dari Penggugat atas dasar Pasal 169 ayat {1} UU No.13 Tahun 2003 dan memerintahkan Tergugat untuk

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
(2} UU No.13 Tahun 2003 dengan perhitungan :

- 1 Uang Pesangon sebesar $2 \times 6 \times \text{Rp. 2.282.000,-} = \text{Rp.27.384.000,-}$
 - 2 Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar $2 \times 2.282.000,- = \text{Rp.4.564.000,-}$
 - 3 Uang Pengganti Perumahan sebesar $15 \% \times 31.948.000,- = \text{Rp.4.792.200,-}$
 - 4 Cuti Tahunan 2013 sebesar $12/25 \times \text{Rp.2.282.000,-} = \text{Rp.1.095.360,-}$
 - 5 Cuti Tahun 2014 sebesar $12/25 \times \text{Rp.2.282.000,-} = \text{Rp.1.095.360,-}$
 - 6 Upah selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berjalan sampai dengan Penetapan Putusan dari Majelis Hakim.
- 13}. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebahagiannya kecuali tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu .
- 14}. Bahwa pengakuan adalah merupakan satu alat bukti yang sah di dalam hukum acara perdata, hal mana disebutkan pada Pasal 284 Rbg { Rehts Reglement Buitengewijsten }, alat bukti terdiri dari : 1}. Surat 2}. Saksi 3}. Persangkaan 4}. Pengakuan 5}. Sumpah.
- Oleh karenanya seluruh pengakuan yang diakui di dalam persidangan dan di dalam alat bukti surat adalah merupakan alat bukti yang sah secara hukum.
- 15}. Menyatakan Kesaksian dari Saksi Aires Setiawan dan Saksi Suandi adalah sah secara hukum dan selanjutnya menyatakan bukti pengakuan di dalam pengantar bukti surat yang dibuat oleh Tergugat pada angka 2 {dua} tentang PKWTT yang dikeluarkan oleh manajemen PT. Wahana Tirtasari Medan pada Tahun 2013 adalah sah secara huku dibuat pada Tahun 2013 bukan pada Tahun 2009.
- 16}. Bahwa Alat bukti Surat dari Penggugat sebanyak 10 alat bukti yang dimulai dari bukti P-1 s/d P-10 dapat digunakan sebagai alat bukti yang sah secara hukum.
- 17}. Menyatakan alat bukti Tergugat sebahagiannya adalah sah secara hukum yaitu alat bukti T-2, T-3, T-7, T-8, T-9, T-10, T-11 dan T-12 yang masing-masing alat bukti surat Tergugat tersebut menguatkan alat bukti surat Penggugat dan menguntungkan bagi Penggugat.
- 18}. Menyatakan kesaksian yang diakui oleh Saksi dari Tergugat yang bernama Aries Setiawan dan Suandi di dalam persidangan adalah sah secara hukum. Dan sebaliknya kesaksi dari Saksi Penggugat yaitu Umar Ibnu Khattab dan Muslim hanyalah sebatas mengetahui Penggugat bekerja di perusahaannya Tergugat.
- 19}. Menyatakan Tergugat membayar biaya perkara.
- Demikian Pendapat anggota Majelis Hakim dua ini disampaikan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya tanpa ada dipengaruhi oleh siapapun dan dari pihak manapun.

Memperhatikan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan ;

MENGADILI :

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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



A. DALAM KONPENSI

I. DALAM PROVISI

- Menolak Permohonan provisi dari Penggugat;

II. DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi pihak Tergugat untuk seluruhnya;

III. DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

A DALAM REKONPENSI

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
- 2 Menetapkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi putus karena kualifikasi mengundurkan diri sejak tanggal 6 September 2014;

C. DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

- 1 Memerintahkan Tergugat Konpensi / Penggugat Rekonpensi untuk membayar uang penggantian hak sebesar Rp. 1.350.000,- (Satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah) dan uang pisah sebesar Rp. 3.750.000,- (Tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), sehingga total jumlahnya adalah **Rp.5.100.000,- (Lima juta seratus ribu rupiah)** kepada pihak Penggugat Konpensi/ Tergugat Rekonpensi;
- 2 Membebankan biaya perkara kepada negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bengkulu pada hari **SENIN** tanggal **02 MARET 2015** oleh kami **ITONG ISNAENI HIDAYAH, SH, MH** sebagai Ketua Majelis, **Drs. MURDAN LAIR, SH** dan **IMAM P HIDAYAH, SH** sebagai Hakim-hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari **SELASA** tanggal **10 MARET 2015** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi **Drs. MURDAN LAIR, SH** dan **IMAM P HIDAYAH, SH** sebagai Hakim Ad Hoc masing-masing sebagai Hakim Anggota dan dibantu oleh **A.WIBISONO,S.Sos** sebagai Panitera Pengganti, tanpa dihadiri Penggugat dan Tergugat ;

Hakim – Hakim Ad Hoc,

dto

1. **Drs. MURDAN LAIR, SH**

dto

2. **IMAM P HIDAYAH, SH**

Ketua Majelis,

dto

ITONG ISNAENI HIDAYAT, SH, MH



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

dto

A. WIBISONO, S.Sos

Pada hari ini, Selasa tanggal 31 Maret 2015
Salinan Resmi Putusan ini, diberikan kepada Penggugat
An. Panitera / Sekretaris Pengadilan Hubungan Industrial
pada Pengadilan Negeri Klas I A Bengkulu
Panitera Muda PHI,

A. WIBISONO, S.Sos

NIP. 19601224 198102 1 002

Put. No. 09/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bgl

Disclaimer

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