



PUTUSAN

Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

MUHAMMAD RONI, Kelahiran 9 April 1980, Pekerjaan Buruh, Kewarganegaraan: Indonesia, Alamat: Jalan P. Tirtayasa Beringin Lingkungan I RT 006 Campang Jaya Sukabumi Bandar Lampung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Andri Meirdyan Syarif, S.E., S.H., M.M., Yohanes Joko Purwanto, S.H., Arif Hidayatullah, S.H., Reynaldo Sitanggang, S.H., kesemuanya sebagai Advokat pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bina Karya Utama berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-0013034.AH.01.04 tanggal 6 Agustus 2020, beralamat di Jalan Pulau Sanama Nomor 3 Kelurahan Way Halim Permai Kecamatan Way Halim Bandar Lampung, yang selanjutnya baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 24 Maret 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada hari Senin, tanggal 19 April 2021, Nomor 386/SK/2021/PN.TJK, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT ARSADE INTI GASINDO, beralamat di Jalan Lingkar Barat Lingkungan Mojo Agung Kelurahan Seputih Jaya Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah Nomor Telpn 0821 8165 9766, yang diwakili oleh Direktur H. Ulfia Sulistyarini berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT Arsade Inti Gasindo Nomor 1 tanggal 14 Mei 2020, dihadapan Madona Kristiani Budiman, S.H., M.Kn., dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dr. Sopian Sitepu, SH., M.H., M.Kn., Kabul

Halaman 1 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Budiono, S.H., M.H., Japriyanto, S.H., Firdaus Franata Barus, S.H., M.Kn., Prandika Bangun, S.H., Abdul Rahman P.N, S.H., M.H., Dedyta Sitepu, S.H., Chaerul Tri Rizki Sembiring, S.H., keseluruhannya adalah Advokad dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum Sopian Sitepu & Partners, yang beralamat di Jalan Ki Maja Nomor 172 Way Halim Bandar Lampung, berdasarkan Surat Kuasa Nomor 005/SK/AIG/V/2021 tanggal 20 Mei 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada hari Kamis, tanggal 10 Juni 2021, Nomor 546/SK/2021/PN.Tjk, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 21 April 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA pada tanggal 22 April 2021 dalam Register Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja di PT Arsade Inti Gasindo (Tergugat) terhitung sejak tanggal 5 Februari 2014. Bekerja dengan jabatan sebagai sopir angkutan barang (sopir mobil truk angkutan tabung gas 3 kg) dengan menerima upah terakhir yang diberikan oleh Tergugat setiap bulannya sebesar Rp2.532.630,00 (dua juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah);
2. Bahwa Selama ini Tergugat dalam membuat Perjanjian Kerja terhadap pekerjaannya termasuk dengan Penggugat tidak Pernah memberikan salinan Perjanjian kerjanya kepada pekerja dengan kata lain Tergugat telah mengabaikan ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Halaman 2 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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)



PASAL 54

(3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan Pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;

3. Bahwa sekitar pada tanggal 8 Mei 2020 mobil truk yang menjadi armada angkutan tabung gas 3 kg, yang biasa digunakan oleh Penggugat dalam bekerja ditahan oleh Kepolisian Resort (POLRES) Lampung Tengah, dengan alasan digunakan sebagai barang bukti;
4. Bahwa pada tanggal 12 Mei 2020 Penggugat tidak masuk bekerja dikarenakan mobil truk angkutan yang biasa digunakan Penggugat untuk bekerja masih di tahan di POLRES Lampung Tengah, dan alasan mengenai ketidakhadiran Penggugat dalam bekerja pun sudah disampaikan kepada Tergugat (melalui Sdr. Hesta selaku Admin Perusahaan) melalui pesan *whatsapp* dan telepon, dan Penggugat meminta untuk dapat segera dikabari apabila sudah dapat melaksanakan pekerjaannya kembali;
5. Bahwa keesokan harinya pada tanggal 13 Mei 2020 Penggugat tidak masuk bekerja karena mobil truk yang menjadi armada angkutan tabung gas 3 kg, yang biasa digunakan oleh Penggugat dalam bekerja masih ditahan oleh POLRES Lampung Tengah, atas hal tersebut Penggugat diberikan Surat Peringatan (SP) 1 dengan Nomor 004/SP-AIG/V/2020 oleh Tergugat;
6. Bahwa pada tanggal 14 Mei 2020 Penggugat kembali tidak masuk bekerja karena mobil truk yang menjadi armada angkutan tabung gas 3 kg, yang biasa digunakan oleh Penggugat dalam bekerja masih belum juga dapat digunakan/ditahan di POLRES Lampung Tengah dan atas atas hal tersebut Penggugat dikenakan SP 2 berdasarkan surat Nomor 005/SP-AIG/V/2020 oleh Tergugat;
7. Bahwa pada tanggal 15 Mei 2020 Penggugat hadir atau masuk kerja dan menghadap manajemen perusahaan (Tergugat) untuk mengklarifikasi perihal SP 1 dan 2, akan tetapi Penggugat malah diberi SP 3 dengan Nomor 006/SP-AIG/V/2020 dengan alasan bahwa Penggugat datang terlambat tanpa keterangan, pada saat itu juga Penggugat diminta untuk mengundurkan diri oleh Tergugat dengan kompensasi 3 bulan upah tetapi Penggugat menolak tawaran tersebut

Halaman 3 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



dan meminta kebijakan secara adil kepada pihak manajemen perusahaan (Tergugat), serta menyatakan apabila Tergugat ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat memohon untuk dapat diberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, kemudian setelahnya Penggugat diperintahkan pulang oleh Tergugat (Melalui Sdr. Suherman selaku Manager Operasional) dan diminta menunggu untuk kepastian hubungan kerja Penggugat;

8. Bahwa dalam Proses menunggu seperti yang dijanjikan Tergugat (melalui Bapak Suherman selaku manajer operasional) maka Penggugat mengajukan cuti terhitung sejak tanggal 16-18 Mei 2020 dan disetujui oleh Tergugat;
9. Bahwa pada tanggal 19 Mei 2020 Penggugat bertanya kepada Tergugat (melalui Sdr. Hesta selaku admin perusahaan via telepon) terkait keputusan/kepastian hubungan kerja Penggugat namun dijawab oleh Sdr. Hesta dengan kalimat “tidak tahu, itu urusan Pak Suherman” dan kemudian Penggugat kembali diminta menunggu;
10. Bahwa akan tetapi selanjutnya pada tanggal 10 Juni 2020 Penggugat menerima Surat Pemberitahuan Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 oleh Tergugat yang isinya memberitahukan bahwa Penggugat dianggap tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari secara berturut-turut dan juga pada tanggal 15 Juni 2020 Penggugat menerima surat Pemberitahuan Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 yang isinya memberitahukan bahwa Penggugat dianggap tidak masuk kerja selama 10 (sepuluh) hari secara berturut-turut.
11. Bahwa atas permasalahan tersebut diatas pada tanggal 21 Juli 2020 Penggugat mengadakan dan mengajukan permohonan Tripartit kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah;
12. Bahwa pada tanggal 28 Juli 2020 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah memanggil para pihak untuk melakukan klarifikasi dihadiri oleh Para pihak dan dalam hal ini Tergugat (diwakili oleh Bpk. Suherman selaku Manager Operasional) yang berpendapat bahwa Penggugat telah melakukan jenis pelanggaran tidak mengikuti tata tertib peraturan perusahaan (tidak hadir) tanpa keterangan pada tanggal 13, 14, 15 Mei 2020, dan telah diberikan surat pemberitahuan kepada Penggugat pada tanggal 10 dan 15 Juni 2020 karena Penggugat dianggap tidak



masuk kerja selama lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut. sehingga Tergugat Mengklaim bahwa Penggugat telah mangkir/mengundurkan diri;

13. Bahwa tuduhan Tergugat yang menganggap Penggugat telah mangkir/mengundurkan diri adalah tindakan sewenang-wenang karena berdasarkan point 9 gugatan ini Penggugat diminta menunggu oleh Tergugat mengenai hal keputusan/kepastian hubungan kerja dan tidak ada bentuk kesengajaan Penggugat untuk tidak hadir dalam bekerja setelah masa cuti berakhir;
14. Bahwa dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah juga telah mengadakan Mediasi Tripartit pada tanggal 10 Agustus 2020 dan 31 Agustus 2020 dan dalam Mediasi tersebut Tergugat (diwakili oleh Sdr. Suherman selaku Manager Operasional) yang berakhir *deadlock*/tidak mencapai kesepakatan para pihak sehingga mediator berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan PT Arsade Inti Gasindo (Tergugat) dapat diputus sejak tanggal 10 Agustus 2020 setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang artinya Penggugat mempunyai masa kerja kurang lebih 6 tahun 6 bulan, sehingga pada tanggal 31 Agustus 2020 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah mengeluarkan Anjuran yang berbunyi, Menganjurkan:
 1. Agar Pihak Perusahaan PT Arsade Inti Gasindo Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah memberikan hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja yang belum diberikan sebesar Rp29.125.245,00 (dua puluh sembilan juta seratus dua puluh lima ribu dua ratus empat puluh lima rupiah);
 2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
Dan atas Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah Penggugat menyatakan Menerima Anjuran tersebut;
15. Untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, maka Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *a quo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang

Halaman 5 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

16. Bahwa berdasarkan fakta-fakta di atas sebagaimana yang tertuang dalam Point 5, 6 dan 7 gugatan ini Tergugat telah memberikan Surat Peringatan (SP) yang menganggap bahwa Penggugat telah melanggar tata tertib Peraturan Perusahaan sehingga beralasan hukum jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dikualifikasikan sebagai PHK dengan kesalahan/pelanggaran peraturan perusahaan sehingga berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4), hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang diamanatkan pada pasal 161 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 161:

- (1) dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
17. Bahwa oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah PHK yang dikualifikasikan sebagai PHK dengan kesalahan/pelanggaran peraturan perusahaan sebagaimana Pasal 161 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 6 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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)



18. Bahwa oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4), dengan masa kerja 6 Tahun 6 bulan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp2.532.630,00 (dua juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah), dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

a. Uang Pesangon

$$7 \times 1 \times \text{Rp}2.532.630,00 = \text{Rp}17.728.410,00$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$$3 \times 1 \times \text{Rp} 2.532.630,00 = \text{Rp } 7.597.890,00 + \\ = \text{Rp}25.326.300,00$$

c. Uang Penggantian Hak

$$15\% \times \text{Rp}25.326.300,00 = \text{Rp } 3.798.945,00 + \\ \text{Jumlah} = \text{Rp}29.125.245,00$$

(terbilang: dua puluh sembilan juta seratus dua puluh lima dua ratus empat puluh lima rupiah);

19. Bahwa tindakan Tergugat dengan menggantung kepastian hubungan kerja/pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang dibiarkan menunggu lalu kepadanya diberikan surat pemberitahuan dengan tuduhan Penggugat telah mangkir/mengundurkan diri adalah siasat atau upaya Tergugat untuk melepas tanggung jawab dan menjalankan kewajibannya sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 161 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

20. Bahwa anggapan Tergugat yang menganggap bahwa Penggugat telah mangkir/mengundurkan diri tidak memenuhi ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menerangkan: 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; Yang dimaksud "pemanggilan secara patut" adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh.



Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 hari kerja, dan surat Tergugat Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 dan Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 hanyalah Surat Pemberitahuan bukan Surat Panggilan Kerja secara patut sebagaimana yang diamanatkan di atas;

21. Bahwa berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata Pemberitahuan adalah Pengumuman/Maklumat/memberitahukan, sedangkan Panggilan adalah Imbauan/ajakan/memanggil, dengan kata lain Surat Pemberitahuan yang diberikan Tergugat kepada Penggugat bermakna memberitahukan semata bukan panggilan kerja secara patut;
22. Bahwa oleh karena tindakan sepihak sebagaimana yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat. maka sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya. akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan pasal 155 ayat (1), ayat (2), ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara *a quo*, maka dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011) tentang upah proses dan Juga SEMA No. 3 Tahun 2015. maka patut dan layak jika Tergugat juga membayar upah proses penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan upah pokok berjalan terhitung sejak bulan Agustus 2020 hingga Februari 2021, dengan rincian sebagai berikut:

6 x Rp2.532.630,00 = Rp15.195.780,00

(lima belas juta seratus sembilan puluh lima ribu tujuh ratus delapan puluh rupiah);

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada Pasal 96 ayat (1) yang berbunyi: "Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 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



pekerja/buruh yang bersangkutan”, berdasarkan isi pasal tersebut bersama ini kami memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa perkara *a quo* untuk dapat memutus dalam Putusan Sela/Provisi agar memerintahkan/menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses berjalan yaitu sebesar Rp15.195.780,00 (lima belas juta seratus sembilan puluh lima ribu tujuh ratus delapan puluh rupiah) selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak putusan diucapkan;

23. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.
24. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud Pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum *verzet*, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*Uit voerbar bij voorraad*);

TUNTUTAN

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mohon kiranya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang dalam hal ini Majelis Hakim Yang Terhormat untuk dapat memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut:

DALAM PROVISI

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah Proses kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan upah pokok berjalan terhitung sejak bulan Agustus 2020 hingga Februari 2021. dengan rincian perhitungan sebagai berikut:
$$6 \times \text{Rp}2.532.630,00 = \text{Rp}15.195.780,00$$

(lima belas juta seratus sembilan puluh lima ribu tujuh ratus delapan puluh rupiah);
3. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara;

DALAM POKOK PERKARA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikualifikasikan sebagai PHK dengan kesalahan/ pelanggaran peraturan perusahaan sebagaimana Pasal 161 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4). dengan masa kerja 6 Tahun 6 Bulan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp2.532.630,00 (dua juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah), dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

Uang Pesangon

$$7 \times 1 \times \text{Rp}2.532.630,00 = \text{Rp}17.728.410,00$$

Uang Penghargaan Masa Kerja

$$3 \times 1 \times \text{Rp}2.532.630,00 = \text{Rp } 7.597.890,00 + \\ = \text{Rp}25.326.300,00$$

Uang Penggantian Hak

$$15\% \times \text{Rp}25.326.300,00 = \text{Rp } 3.798.945,00 +$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp}29.125.245,00$$

4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membuat dan memberikan Surat Pengalaman Bekerja kepada Penggugat secara baik dan benar;
5. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya perkara yang timbul dari perkara ini;
7. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum verzet, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*Uitvoerbaar bij Voorraad*);

Atau bila Majelis Hakim Yang Terhormat berpendapat lain maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Halaman 10 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

Disclaimer

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



Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

A. Penggugat salah dalam menggunakan dasar hukum

Bahwa terhadap penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha/Perusahaan dengan Pekerja/Buruh. Pemerintah telah merubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) sebagaimana telah dirubah dalam BAB IV Tentang Ketenagakerjaan Bagian Kedua Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), dan ditentukan dalam Pasal 81 angka 42 ayat (3) UU Cipta Kerja menentukan:

“Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah”;

Bahwa selanjutnya, sebagai pelaksana dari UU Cipta Kerja tersebut Pemerintah telah menerbitkan ketentuan khusus terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021);

Sehingga, dengan Penggugat tetap menggunakan ketentuan sebagaimana diatur dalam UU 13/2003 maka Gugatan Penggugat menjadi tidak berdasar karena dasar hukum yang dijadikan gugatan tidak lagi berlaku dan dikesampingkan dengan undang-undang yang baru hal mana dimaksud dalam asas hukum “*Lex posterior derogat legi priori*”. Untuk itu patut secara hukum Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

B. Gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*)

Bahwa yang dimaksud dengan gugatan kabur (*obscuur libel*), Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., dalam bukunya yang berjudul “*Hukum Acara Perdata Indonesia*”, edisi ke lima, Penerbit Liberty Yogyakarta, tahun 1998 halaman 42 yang menyatakan: “maka oleh karena itu Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas (*“een duidelijke en bepaalde conclusie”*, Pasal 8 Rv), tuntutan yang tidak jelas atau tidak



sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut, demikian pula gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain, yang disebut "*obscuur libel*" (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh pihak Tergugat sehingga menyebabkan ditolaknya gugatan) berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut.

Bagaimana dengan apa yang dinamakan "*obscuur libel*"? arti *obscuur libel* itu sendiri adalah "tulisan yang tidak terang", adapun yang dimaksud adalah gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain (Stein, 1973:94). Pada umumnya gugatan yang mengandung *obscuur libel* berakibat tidak dapat diterimanya gugatan", Merujuk pada pendapat dari ahli hukum tersebut, pada intinya gugatan dapat dinyatakan kabur (*obscuur libel*) jika gugatan berisi "pernyataan-pernyataan yang bertentangan" dan "tulisan yang tidak terang". Sehingga menyebabkan Tergugat tidak mudah memahami maksud dari tuntutan Penggugat, bahwa berkaitan dengan hal tersebut, Gugatan Penggugat pada posita 3 yang pada intinya mendalilkan "mobil truk yang digunakan oleh Penggugat ditahan oleh Kepolisian Resor (Polres) Lampung Tengah" yang selanjutnya dalil tersebut dijadikan alasan pada posita 4, 5 dan 6 sebagai alasan Penggugat untuk tidak bekerja adalah dalil yang tidak jelas dan tidak terang, bahwa Penggugat tidak menjelaskan alasan mengenai penyebab mobil truk Penggugat tersebut dapat ditahan, apakah karena pelanggaran lalu lintas dari Penggugat sehingga merupakan kesalahan dari Penggugat sendiri atau bagaimana. Sehingga, dengan mobil truk yang ditahan oleh pihak kepolisian tidaklah berarti menghilangkan atau menghapuskan kewajiban Penggugat untuk tetap bekerja. Untuk itu patut secara hukum Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) sehingga tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat;
2. Bahwa apa yang telah Tergugat sampaikan dalam eksepsi menjadi satu kesatuan dalam jawaban ini yang bersifat mutatis mutandis;
3. Bahwa apa yang disampaikan Penggugat sebagaimana dalil Posita gugatan angka 2, tidaklah benar karena Tergugat telah membuat perjanjian kerja sesuai dengan hukum yang berlaku;

Halaman 12 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



4. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat angka 3, 4, 5 dan 6 adalah suatu pengakuan dari Penggugat yang menyatakan Penggugat tidak dapat hadir untuk bekerja seperti biasanya, sehingga terhadap pengakuan tersebut adalah suatu pembuktian yang sempurna bahwa Penggugat telah secara sadar untuk mangkir dari pekerjaan, mengenai alasan Penggugat tidak hadir karena mobil yang digunakan ditahan oleh pihak kepolisian adalah alasan yang tidak dapat dijadikan dasar untuk menghapuskan kewajibannya untuk tetap bekerja hal mana telah kami sampaikan dalam dalil eksepsi kami;
5. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat posita 7, dalam hal ini Tergugat memberikan Surat Peringatan (SP) 1 sampai dengan SP 3 adalah bentuk dari perhatian Tergugat kepada Penggugat untuk menegur dan mengingatkan akan kewajibannya yaitu untuk bekerja mengantarkan tabung gas 3 Kg, Tidak diindahkannya Surat Peringatan yang telah dikirimkan kepada Penggugat adalah bentuk dari sikap itikad tidak baik dari Penggugat yang terkesan memang ingin tidak lagi bekerja dengan mencari cari alasan agar mendapatkan uang pesangon sesuai keinginan Penggugat, maksud dan tujuan Penggugat tersebut semakin jelas ketika menolak uang kompensasi yang Tergugat berikan, namun justru memilih menggugat Tergugat dalam perkara ini, disisi lain Penggugat sangat terlihat hanya menginginkan uang pesangon sebagaimana ditegaskan pada posita angka 16, 17, dan 18 padahal sebaliknya justru Tergugat sendiri yang sudah tidak lagi mau bekerja dengan sengaja mangkir dan menjadi mobil truk yang ditahan sebagai alasan;
6. Bahwa sebagaimana dalil posita gugatan pada angka 8 dan 9, Penggugat kembali membuat alasan untuk tidak hadir dengan telah mengajukan cuti, hal tersebut Tergugat bantah karena tidak pernah adalah surat permohonan dari Penggugat kepada Tergugat untuk mengajukan cuti,;
7. Bahwa terhadap dalil gugatan angka 10, dikirimkannya Surat Pemberitahuan Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 10 Juni 2020 dan Surat Pemberitahuan Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 15 Juni 2020 adalah upaya dari Tergugat untuk mengingatkan bahwa Penggugat telah mangkir dari pekerjaannya selama 10 hari berturut-turut. Sehingga, surat tersebut merupakan panggilan yang patut apabila Penggugat merasa masih beritikad baik untuk bekerja, seharusnya Penggugat segera hadir dan kembali bekerja. Namun faktanya, Penggugat tetap



tidak mengindahkan dan membuktikan bahwa Penggugat sengaja untuk mangkir dari pekerjaannya;

8. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat angka 11 sampai dengan 15 tidak perlu Tergugatanggapi karena dalil tersebut hanya merupakan cerita pada tahapan Tripatriit di Disnaker Kabupaten Lampung Tengah yang secara procedural memang harus dilalui Penggugat sebelum mengajukan gugatan *a quo* dan Tergugat tetap pada dalil jawaban sebagaimana telah dijelaskan pada poin 7 di atas;
9. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat angka 16 sampai dengan 18 didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam UU 13/2003 yang secara asas hukum sebagaimana eksepsi kami pada poin A harus dikesampingkan karena telah terbit UU Cipta Kerja *jo* PP 35/2021, maka sudah selayaknya Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* menolak tuntutan Penggugat tersebut;
10. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat angka 19 sampai 21, dengan adanya fakta hukum yang tidak terbantahkan dan telah diakui bahwa Penggugat memang sudah tidak lagi bekerja sejak 18 Mei 2020 serta telah ada upaya dari Tergugat untuk mengingatkan dan memberitahukan jumlah hari ketidakhadiran Penggugat (vide. surat Pemberitahuan Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 10 Juni 2020 dan Surat Pemberitahuan Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 15 Juni 2020), maka sudah selayaknya secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 51 PP 35/2021, yang menentukan: "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh 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 maka Pekerja/Buruh berhak atas:
 - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
 - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama."
11. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada posita angka 22 mengenai Upah Proses, mengenai kewajiban dan besaran perhitungan uang proses saat ini masih menjadi perdebatan dan perkembangan hukum terbaru, Tergugat merujuk pada Yurisprudensi MARI sengketa PHK register



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

nomor: 844 k/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 2 Februari 2016, yang kaedah hukumnya menegaskan: "...khususnya mengenai Upah Proses perlu dilakukan perbaikan dari 9 bulan menjadi tidak diberikan (nihil), karena Pemohon Kasasi II/Termohon Kasasi I tidak pernah mengeluarkan perintah larangan untuk masuk kerja kepada Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II, lagi pula Pemohon Kasasi I/Termohon Kasasi II telah melakukan pelanggaran indisipliner dan telah mendapat surat peringatan I, surat peringatan II, surat peringatan III..." bahwa berdasarkan kaedah hukum dalam pertimbangan tersebut di atas, dikabulkan atau tidaknya uang proses harus dilihat terlebih dahulu apakah Tergugat melarang Penggugat untuk masuk kerja? dan apakah ada usaha dari Penggugat untuk tetap bekerja selama proses di pengadilan sebagaimana asas "*no work no pay*". Sehingga, dengan Tergugat memberikan SP 1, 2 dan 3 adalah bentuk dari Tergugat untuk tetap mengizinkan Penggugat tetap bekerja dan tidak bekerjanya Penggugat adalah sikap yang menunjukkan memang Penggugat dengan sengaja mangkir. Untuk itu, permohonan Putusan Sela/Provisi Penggugat adalah patut dan wajar bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* menolak tuntutan upah proses dan Provisi tersebut;

12. Bahwa dalil Penggugat sebagaimana posita 23 dan 24 yang meminta uang Paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari dan permintaan putusan serta merta, adalah suatu dalil yang sangat mengada-ada yang tidak memiliki dasar hukum, sehingga Gugatan Penggugat patut untuk ditolak seluruhnya;

Bersadarkan dalil-dalil dasar hukum yang Tergugat sampaikan di atas, Kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan Biaya Perkara kepada Penggugat;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et bono*);

Halaman 15 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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 selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik tanggal 24 Juni 2021 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik tanggal 15 Juli 2021 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Foto Copy Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 14006315247 atas nama Muhammad Roni, Maret 2014, diberi tanda bukti **P-1**;
2. Foto Copy Tanda Terima Gaji Karyawan atas nama M. Roni (Penggugat) Bulan Februari 2020, diberi tanda bukti **P-2**;
3. Foto Copy Surat Peringatan Pertama No. 004/SP-AIG/V/2020 tertanggal 13 Mei 2020, diberi tanda bukti **P-3**;
4. Foto Copy Surat Peringatan Kedua No. 005/SP-AIG/V/2020 tertanggal 14 Mei 2020, diberi tanda bukti **P-4**;
5. Foto Copy Surat Peringatan Ketiga No. 006/SP-AIG/V/2020 tertanggal 15 Mei 2020, diberi tanda bukti **P-5**;
6. Foto Copy Surat Pemberitahuan No. 006/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 10 Juni 2020, diberi tanda bukti **P-6**;
7. Foto Copy Surat Pemberitahuan No. 007/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 15 Juni 2020, diberi tanda bukti **P-7**;
8. Foto Copy Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah Nomor 560/449/D.a.VI.08/2020 tertanggal 31 Agustus 2020, diberi tanda bukti **P-8**;
9. Foto Copy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT Arsade Inti Gasindo dengan Sdr. Muhammad Roni, diberi tanda bukti **P-9**;

Menimbang bahwa foto copy surat bukti tersebut diatas, diberi tanda materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti P-2, P-6, dan P-7 tanpa asli;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi AHMAD SANDI

- Bahwa saksi tahu, perusahaan bergerak dibidang service tabung gas elpiji;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat sebagai sopir angkutan barang;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat bekerja sejak tahun 2014;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat sudah tidak bekerja lagi di perusahaan;

Halaman 16 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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 tahu, Penggugat dipecat dan disuruh untuk mengundurkan diri oleh Tergugat dengan diberikan kompensasi 3 bulan upah tetapi Penggugat menolak tawaran tersebut dan akhirnya Tergugat mengklaim bahwa Penggugat telah mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tahu, alasan Penggugat dipecat karena ada kesalahan mobil kena tilang karena muatan dan surat jalan berbeda, mobil yang biasa digunakan oleh Penggugat, ditahan oleh Kepolisian Resort (POLRES) Lampung Tengah, dengan alasan sebagai barang bukti;
- Bahwa saksi tahu, kesalahan ada pada Tergugat;
- Bahwa saksi tahu, kalau ada karyawan yang tidak masuk kerja harus ada keterangan Dokter, kalau tidak ada dianggap alpa;
- Bahwa saksi tahu, waktu kejadian mobil ditangkap oleh Resort POLRES karena saksi sebagai kenek;
- Bahwa saksi tahu, setelah mobil ditangkap Resort POLRES, Penggugat langsung ke kantor mengambil motornya dan langsung pulang;
- Bahwa saksi tahu, keesokannya Penggugat tidak masuk kerja;
- Bahwa saksi tidak tahu, berapa gaji Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu, status Penggugat apakah karyawan kontrak atau tetap;
- Bahwa saksi tahu, diperusahaan absen menggunakan finger;
- Bahwa saksi tidak tahu, kalau Penggugat pernah mendapat Surat Peringatan;
- Bahwa saksi tahu, ada Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi tahu, diperusahaan ada BPJS Kesehatan;
- Bahwa saksi tahu, setelah diperiksa di POLRES, Tergugat memberikan istirahat dan dipanggil setelah 4 - 5 hari istirahat;
- Bahwa saksi tahu, surat cuti Penggugat tanggal 15 Mei 2020;
- Bahwa, saksi sebagai kenek Penggugat, kalau Penggugat sakit saksi yang membawa mobil;
- Bahwa saksi tahu, mobil ditilang bulan Mei 2020;
- Bahwa saksi tahu, apabila mobil rusak, masih tetap bekerja;

Terhadap keterangan saksi tersebut para pihak akan menanggapi dalam kesimpulan;

2. Saksi RAHMAT FAUZI

- Bahwa saksi tahu, perusahaan bergerak dibidang service tabung gas elpiji;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat sebagai sopir angkutan barang;

Halaman 17 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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 tahu, Penggugat bekerja sejak tahun 2014, dan sekarang sudah tidak bekerja lagi;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat dipecat dan disuruh untuk mengundurkan diri oleh Tergugat dengan diberikan kompensasi 3 bulan upah tetapi Penggugat menolak tawaran tersebut dan akhirnya Tergugat mengklaim bahwa Penggugat telah mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tahu, alasan Penggugat dipecat karena ada kesalahan mobil kena tilang karena muatan dan surat jalan berbeda, mobil yang biasa digunakan oleh Penggugat, ditahan oleh Kepolisian Resort (POLRES) Lampung Tengah, dengan alasan sebagai barang bukti;
- Bahwa saksi tahu, kesalahan ada pada Tergugat;
- Bahwa saksi tahu, alasan Tergugat memecat Penggugat karena mengurangi karyawan, tapi perusahaan masih menerima karyawan;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat di kontrak tahun pertama selanjutnya tidak tahu;
- Bahwa saksi tahu, diperusahaan ada peraturan karena sejak awal sudah mengetahuinya;
- Bahwa saksi tahu, di perusahaan ada BPJS Kesehatan;
- Bahwa saksi tahu, perusahaan tidak menahan ijazah;
- Bahwa, saksi mendapat uang kompensasi 3 bulan gaji;

Terhadap keterangan saksi tersebut para pihak akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Foto Copy Akta Nomor 01 tanggal 14 Mei 2020 tentang Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas "PT Arsade Inti Gasindo" diberi tanda bukti **T-1**;
2. Foto Copy Peraturan Perusahaan PT Arsade Inti Gasindo, diberi tanda bukti **T-2**;
3. Foto Copy Laporan Detail Absensi Bulan Mei 2020 dan Juni 2020, diberi tanda bukti **T-3**;
4. Foto Copy Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 12 Mei 2020, diberi tanda bukti **T-4a**;
5. Foto Copy Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 13 Mei 2020, diberi tanda bukti **T-4b**;
6. Foto Copy Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 14 Mei 2020, diberi tanda bukti **T-4c**;

Halaman 18 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Foto Copy Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 15 Mei 2020, diberi tanda bukti **T-4d**;
8. Foto Copy Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 16 Mei 2020, diberi tanda bukti **T-4e**;
9. Foto Copy Surat Nomor 004/SP-AIG/V/2020 tanggal 13 Mei 2020 perihal Pembinaan Disiplin, diberi tanda bukti **T-5**;
10. Foto Copy Surat Nomor 005/SP-AIG/V/2020 tanggal 14 Mei 2020 perihal Pembinaan Disiplin, diberi tanda bukti **T-6**;
11. Foto Copy Surat Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 tanggal 10 Juni 2020 perihal Pemberitahuan, diberi tanda bukti **T-7**;
12. Foto Copy Surat Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 tanggal 15 Juni 2020 perihal Pemberitahuan, diberi tanda bukti **T-8**;

Menimbang bahwa foto copy surat bukti tersebut diatas, diberi tanda materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya kecuali bukti T-5, T-6, T-7, T-8, tanpa asli;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi INDAH MIA SAPUTRI

- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat sebagai sopir di PT Arsade Inti Gasindo;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat tidak bekerja sejak Mei 2020;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat tidak di PHK oleh Tergugat tetapi Penggugat tidak bekerja lagi karena sudah mendapat 3 kali surat peringatan tetapi Penggugat tidak datang;
- Bahwa saksi tidak tahu, masalah apa sehingga Penggugat tidak masuk;
- Bahwa saksi tahu, yang menerima karyawan tidak masuk kerja adalah admin;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat tidak pernah mengatakan tidak masuk kerja karena mobil ditahan POLRES;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat tidak cuti tanggal 16 Mei 2020 karena Penggugat sudah tidak bekerja lagi;
- Bahwa saksi tahu, kalau cuti ada 2 copian dimana 1 untuk satpam dan 1 nya lagi untuk admin kantor;
- Bahwa saksi tahu, Form cuti ditandatangani oleh Pimpinan;

Terhadap keterangan saksi tersebut para pihak akan menanggapi dalam kesimpulan;

Halaman 19 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



2. Saksi HESTA RINA HT

- Bahwa saksi tidak tahu, status Penggugat;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat tidak bekerja lagi sejak Mei 2020;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat tidak masuk kerja, sering terlambat, sudah diberi Surat Peringatan sampai 3 kali tetapi Penggugat tetap tidak masuk sama sekali;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat sudah pernah dipanggil 2 kali tetapi Penggugat tidak datang;
- Bahwa saksi tahu, karena Penggugat tidak ada alamat lengkap di perusahaan, maka surat panggilan tersebut difoto dan dikirim lewat wa Penggugat;
- Bahwa saksi tahu, surat panggilan tersebut diketahui dan dibaca oleh Penggugat karena setelah kami wa surat panggilan tersebut, Penggugat mengirim *whatsapp* dan menanyakan, apakah Bapak Suherman ada dikantor;
- Bahwa saksi tahu, alasan terakhir Penggugat tidak masuk kerja karena sakit;
- Bahwa saksi tahu, alasan Penggugat dipanggil karena tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut;
- Bahwa saksi tahu, Penggugat tidak lapor tidak masuk kerja karena mobil ditahan;
- Bahwa saksi tahu, bukti T-5, T-6, T-7 dan T-8 adalah surat peringatan untuk Penggugat;
- Bahwa saksi tahu, setelah dikeluarkan Surat peringatan Penggugat tetap tidak masuk kerja;
- Bahwa saksi tahu, perusahaan tidak pernah mengeluarkan surat pemberhentian;

Terhadap keterangan saksi tersebut para pihak akan menanggapi dalam kesimpulan;

3. Saksi FAIZAL

- Bahwa saksi tidak tahu, alasan Penggugat tidak lagi bekerja;
- Bahwa saksi tidak tahu, kalau Penggugat sudah mendapat Surat Peringatan sampai 2 kali;
- Bahwa saksi tidak tahu, statusnya karyawan Penggugat apa;
- Bahwa saksi tidak tahu, kalau Penggugat disuruh oleh Tergugat untuk mengundurkan diri karena karyawan kontrak diliburkan selama mobil ditangkap;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu, karyawan kontrak yang diliburkan kurang lebih 10 orang;
- Bahwa saksi tahu, mobil ditahan kurang lebih 5 (lima) hari;
- Bahwa saksi tahu, tanggal 12 sampai dengan 16 saksi yang membawa mobil, sedang Penggugat tidak bekerja;

Terhadap keterangan saksi tersebut para pihak akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 2 September 2021 secara tertulis;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang bahwa didalam gugatan angka 22 (dua puluh dua) Penggugat telah mengajukan tuntutan Provisi, maka terhadap tuntutan tersebut Majelis akan mempertimbangkan sebagaimana berikut ini;

Menimbang bahwa tuntutan provisi Penggugat pada pokoknya adalah mengenai tindakan sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat yang mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga Penggugat, maka sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya, akan tetapi Tergugat tidak mengindahkan sama sekali ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2), ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap tentang PHK dalam perkara *a quo*, maka dengan mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses dan SEMA Nomor 3 Tahun 2015, maka patut dan layak jika Tergugat juga membayar upah proses penyelesaian kepada Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan upah pokok berjalan terhitung sejak bulan Agustus 2020 hingga Februari 2021,

Halaman 21 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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)



dengan rincian sebagai berikut: 6 x Rp2.532.630,00 = Rp15.195.780,00 (lima belas juta seratus sembilan puluh lima ribu tujuh ratus delapan puluh rupiah);

Menimbang bahwa setelah Majelis membaca dan mempelajari tuntutan provisi Penggugat, ternyata tuntutan tersebut sudah masuk dalam substansi pokok perkara yang menurut hukum acara masih memerlukan pembuktian apakah Penggugat adalah karyawan tetap (PKWTT) atau karyawan kontrak (PKWT), sehingga berhak atas upah proses, akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara, sehingga tuntutan provisi Penggugat haruslah ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena tuntutan provisi ditolak seluruhnya maka pemeriksaan perkara dilanjutkan;

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah mengajukan jawaban dan eksepsi;

Menimbang bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka sebelum mempertimbangkan pokok perkara, Majelis akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang bahwa eksepsi Tergugat pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Penggugat salah dalam menggunakan dasar hukum, dimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh, Pemerintah telah merubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dirubah dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Bagian kedua Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana dalam pasal tersebut angka 42 ayat (3) menentukan ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga dengan Penggugat tetap menggunakan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka gugatan Penggugat menjadi tidak mendasar karena dasar hukum yang dijadikan gugatan tidak lagi berlaku dan dikesampingkan dengan Undang-Undang yang baru, sehingga gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
2. Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*), terhadap gugatan Penggugat pada posita angka 3 (tiga) yang mendalilkan mobil truk yang digunakan oleh Penggugat ditahan oleh Kepolisian Resort (Polres) Lampung Tengah yang selanjutnya dalil tersebut dijadikan alasan pada posita angka (4), (5), dan



(6) sebagai alasan Penggugat untuk tidak bekerja adalah dalil yang tidak jelas dan tidak terang, Penggugat tidak menjelaskan alasan mengenai mobil truk Penggugat tersebut dapat ditahan, apakah karena pelanggaran lalu lintas dari Penggugat sehingga merupakan kesalahan dari Penggugat sendiri atau bagaimana, dengan mobil truk yang ditahan oleh pihak kepolisian tidaklah berarti menghilangkan atau menghapuskan kewajiban Penggugat untuk tetap bekerja, sehingga patutlah untuk dinyatakan gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) dan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

Menimbang bahwa dalam repliknya Penggugat menolak eksepsi Tergugat dengan alasan sebagai berikut:

1. Bahwa peristiwa hukum Perselisihan Hubungan Industrial ini terjadi/ berlangsung sebelum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja diundangkan (Non Retroaktif),
2. Bahwa gugatan telah nyata dan jelas menjelaskan dasar hukum dan dalil gugatan, kemudian obyek sengketa dalam gugatan ini telah sangat jelas yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat. Bahwa gugatan telah menjelaskan dan menyebutkan posita (*fundamentum petendi*) dan petitum (tuntutan), antara keduanya terdapat persesuaian dan tidak terjadi penyimpangan satu sama lain, sehingga materi gugatan ini tidak kabur (*obscuur libel*) sebagaimana telah diuraikan dalam gugatan;

Menimbang bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut akan dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat angka 1 (satu) tentang Penggugat salah dalam menggunakan dasar hukum dimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh, masih menggunakan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan sudah ada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana dalam Pasal tersebut angka 42 ayat (3) menentukan ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa setelah mempelajari gugatan Penggugat tersebut, dimana peristiwa hukum antara Penggugat dengan Tergugat terjadi pada bulan Mei 2020, dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah pada bulan Agustus 2020, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak salah dan keliru dalam menggunakan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja baru disahkan di Jakarta pada tanggal 2 November 2020, sehingga eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat angka 2 (dua) yang mengatakan bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) dimana pada posita angka 3 (tiga) mendalilkan mobil truk yang digunakan oleh Penggugat ditahan oleh Kepolisian Resort (Polres) Lampung Tengah yang selanjutnya dalil tersebut dijadikan alasan pada posita angka (4), (5), dan (6) sebagai alasan Penggugat untuk tidak bekerja adalah dalil yang tidak jelas dan tidak terang, Penggugat tidak menjelaskan alasan mengenai mobil truk Penggugat tersebut dapat ditahan, apakah karena pelanggaran lalu lintas dari Penggugat sehingga merupakan kesalahan dari Penggugat sendiri atau bagaimana, dengan mobil truk yang ditahan oleh pihak kepolisian tidaklah berarti menghilangkan atau menghapuskan kewajiban Penggugat untuk tetap bekerja, terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi tersebut telah masuk dalam pokok perkara karena untuk mengetahui alasan Penggugat tidak melakukan pekerjaan, masih membutuhkan pembuktian dan akan dipertimbangkan bersamaan dengan materi pokok perkara, sehingga haruslah ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat ditolak seluruhnya, maka pemeriksaan perkara dilanjutkan;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya-tidaknya tidak disangkal tentang Penggugat adalah pekerja dari PT Arsade Inti Gasindo (Tergugat) sejak tanggal 5 Februari 2014, sebagai sopir angkutan barang (sopir mobil truk angkutan tabung gas 3 kg) dengan upah Rp2.532.630,00 (dua juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah) maka menurut hukum harus dianggap terbukti memiliki hubungan kerja antara kedua belah pihak;

Menimbang bahwa setelah membaca dan mencermati gugatan Penggugat, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam gugatan dimana Penggugat mendalilkan bahwa pada tanggal 8 Mei 2020 mobil truk angkutan tabung gas 3 kg yang digunakan Penggugat ditahan oleh Kepolisian Resort (Polres) Lampung Tengah dengan alasan sebagai barang bukti, dan pada tanggal 12, 13 dan 14 Mei

Halaman 24 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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

2020 Penggugat tidak masuk kerja karena mobil truk yang biasa digunakan masih ditahan Polres dan ketidakhadiran Penggugat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat melalui Sdr Hesta selaku Admin lewat pesan *Whatsapp*, namun Penggugat diberi Surat Peringatan I (pertama) dan II (kedua) oleh Tergugat, tanggal 15 Mei 2020 Penggugat hadir atau masuk kerja dan menghadap manajemen untuk mengklarifikasi perihal Surat Peringatan I (pertama) dan II (kedua) tetapi Penggugat diberikan Surat Peringatan III (ketiga) dengan alasan Penggugat datang terlambat tanpa keterangan, kemudian Penggugat diminta untuk mengundurkan diri dengan mendapat kompensasi 3 bulan upah tetapi Penggugat menolak tawaran tersebut dan meminta kebijakan secara adil kepada manajemen perusahaan, apabila mau melakukan PHK ikut sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kemudian Penggugat diperintahkan pulang oleh Tergugat diminta untuk menunggu, dalam proses menunggu Penggugat mengajukan cuti pada tanggal 16-18 Mei 2020 dan disetujui oleh Tergugat, tanggal 10 Juni 2020 Penggugat menerima surat pemberitahuan Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 oleh Tergugat yang isinya Penggugat dianggap tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut dan tanggal 15 Juni 2020 Penggugat menerima surat pemberitahuan Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 oleh Tergugat yang isinya Penggugat dianggap tidak masuk kerja selama 10 (sepuluh) hari berturut-turut;

Menimbang bahwa atas dalil pokok Penggugat tersebut, Tergugat telah menyangkalnya dengan mendalilkan sebagaimana termuat dalam jawabannya yang pada pokoknya mengatakan bahwa Tergugat memberikan Surat Peringatan I (pertama) sampai dengan Surat Peringatan III (ketiga) adalah bentuk dari perhatian Tergugat kepada Penggugat untuk menegur dan mengingatkan akan kewajibannya untuk mengantarkan tabung gas 3 kg, bahwa Penggugat tidak pernah mengajukan permohonan cuti kepada Tergugat, Tergugat telah mengeluarkan 2 (dua) kali surat pemberitahuan untuk mengingatkan bahwa Penggugat telah mangkir dari pekerjaan selama 10 (sepuluh) hari berturut-turut, sehingga surat tersebut merupakan panggilan yang patut;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari gugatan dan jawaban yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan, Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi permasalahan atau perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini adalah Apakah Penggugat telah melanggar ketentuan peraturan perusahaan sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri dan Apakah surat panggilan yang dibuat oleh Tergugat adalah sah?

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah atau disangkal oleh Tergugat maka Penggugat diwajibkan untuk membuktikan dalil gugatannya begitupun sebaliknya Tergugat diwajibkan untuk membuktikan

Halaman 25 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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

sangkalannya sebagaimana diatur dalam Pasal 163 HIR/283 R.Bg jo Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa P-1 sampai dengan P-9 dan saksi-saksi yaitu: 1. Ahmad Sandi dan 2. Rahmat Fauzi;

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti **P-1** tentang Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 14006315247 atas nama Muhammad Roni, Maret 2014, **P-2** tentang Tanda Terima Gaji Karyawan atas nama M. Roni (Penggugat), Februari 2020, **P-3** tentang Surat Peringatan Pertama Nomor 004/SP-AIG/V/2020 tertanggal 13 Mei 2020, **P-4** tentang Surat Peringatan Kedua Nomor 005/SP-AIG/V/2020 tertanggal 14 Mei 2020, **P-5** tentang Surat Peringatan Ketiga Nomor 006/SP-AIG/V/2020 tertanggal 15 Mei 2020, **P-6** tentang Surat Pemberitahuan Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 10 Juni 2020, **P-7** tentang Surat Pemberitahuan Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 tertanggal 15 Juni 2020, **P-8** tentang Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Tengah Nomor 560/449/D.a.VI.08/2020 tertanggal 31 Agustus 2020, **P-9** tentang Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT Arsade Inti Gasindo dengan Sdr. Muhammad Roni, serta keterangan **saksi Ahmad Sandi dan Rahmat Fauzi** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat dipecat dan disuruh untuk mengundurkan diri oleh Tergugat dengan diberikan kompensasi 3 bulan upah tetapi Penggugat menolak tawaran tersebut dan akhirnya Tergugat mengklaim, bahwa Penggugat telah mengundurkan diri, mobil ditilang pada bulan Mei 2020, apabila mobil rusak, masih tetap bekerja, diperusahaan ada peraturan perusahaan;

Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa T-1 sampai dengan T-8 dengan saksi-saksi: 1. Indah Mia Saputri, 2. Hesta Rina HT, dan 3. Faisal;

Menimbang bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat **T-1** tentang Akta Nomor 01 tanggal 14 Mei 2020 tentang Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas "PT Arsade Inti Gasindo", **T-2** tentang Peraturan Perusahaan PT Arsade Inti Gasindo, **T-3** tentang Laporan Detail Absensi Bulan Mei 2020 dan Juni 2020, **T-4a** tentang Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 12 Mei 2020, **T-4b** tentang Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 13 Mei 2020, **T-4c** tentang Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 14 Mei 2020, **T-4d** tentang Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal 15 Mei 2020, **T-4e**; tentang Surat Jalan PT Arsade Inti Gasindo tanggal

Halaman 26 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16 Mei 2020, **T-5** tentang Surat Nomor 004/SP-AIG/V/2020 tanggal 13 Mei 2020 perihal Pembinaan Disiplin, **T-6** tentang Surat Nomor 005/SP-AIG/V/2020 tanggal 14 Mei 2020 perihal Pembinaan Disiplin, **T-7** tentang Surat Nomor 006/SP-AIG/VI/2020 tanggal 10 Juni 2020 perihal Pemberitahuan, **T-8** tentang Surat Nomor 007/SP-AIG/VI/2020 tanggal 15 Juni 2020 perihal Pemberitahuan, keterangan **saksi Indah Mia Saputri** pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat tidak bekerja sejak bulan Mei 2020, Penggugat tidak di PHK oleh Tergugat tetapi Penggugat tidak bekerja lagi karena sudah mendapat 3 kali Surat Peringatan tetapi Penggugat tidak datang, Penggugat tidak pernah mengatakan tidak masuk kerja karena mobil ditahan Polres, Penggugat tidak cuti tanggal 16 Mei 2020 karena Pengugat sudah tidak bekerja lagi, form cuti ditanda tangani oleh pimpinan, form cuti ada 2 copian, 1 (satu) untuk security dan yang 1 (satu) nya lagi untuk Admin kantor, keterangan **saksi Hesta Rina HT** pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat tidak masuk kerja, sering terlambat sudah diberi surat peringatan sampai 3 (tiga) kali tetapi Penggugat tetap tidak masuk kerja sama sekali, Penggugat sudah dipanggil 2 (dua) kali tetapi Penggugat tidak datang, karena Penggugat tidak ada alamat lengkap diperusahaan, maka surat panggilan Penggugat tersebut, Admin foto terus dikirim lewat *whatsapp* Penggugat, surat panggilan tersebut diketahui dan diterima oleh Penggugat oleh karena setelah itu Penggugat membalas *whatsapp* dengan menanyakan Pak Suherman, keterangan **saksi Faizal** pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat sudah mendapat surat peringatan sampai 2 (dua) kali, mobil ditahan kurang lebih 5 (lima) hari;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti-bukti yang relevan dengan perkara *a quo* dapat disimpulkan bahwa Penggugat adalah pekerja dari PT Arsade Inti Gasindo (Tergugat) sejak tanggal 5 Februari 2014, bukti P-1 tentang Kartu BPJS Ketenagakerjaan tahun 2014, sebagai sopir angkutan barang (sopir mobil truk angkutan tabung gas 3 kg) dengan upah Rp2.532.630,00 (dua juta lima ratus tiga puluh dua ribu enam ratus tiga puluh rupiah), bukti P-2 tentang slip gaji bulan Februari 2020, pada tanggal 8 Mei 2020 mobil truck yang biasa dibawah Penggugat ditangkap oleh Polres Lampung Tengah sebagai barang bukti, oleh karena mobil truck tersebut ditangkap Polisi maka Penggugat tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 13 Mei 2020, bukti T-3 tentang Laporan Detail Absen tanggal 1 sampai 31 Mei 2020, dalam peraturan perusahaan Pasal 30 Bentuk Pelanggaran dengan Sanksi Peringatan Pertama, angka 5 mengatakan "pekerja tidak melapor kepada atasannya langsung, baik lisan maupun tertulis karena berhalangan masuk/istirahat pulang tidak sesuai waktu yang ditetapkan" maka diberikan

Halaman 27 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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

Surat Peringatan I (pertama), bukti T-2 tentang Peraturan Perusahaan dan bukti P-3 bersesuaian dengan bukti T-5 tentang Surat Peringatan I (pertama), kemudian pada tanggal 14 Mei 2020, Penggugat tidak masuk kerja tanpa berita sebagaimana terlihat dalam absen bulan Mei 2020, sehingga Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan II (kedua), bukti P-4 bersesuaian dengan bukti T-6 tentang Surat Peringatan II (kedua), sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan Pasal 31 angka 1 dimana “pekerja melakukan pelanggaran yang sama pada ketentuan surat peringatan pertama yang batas waktunya masih berlaku” maka diberi Surat Peringatan II (kedua), tanggal 15 Mei 2020 Tergugat memberikan Surat Peringatan III (ketiga), sebagaimana dalam Pasal 32 Peraturan Perusahaan angka 1 menyebutkan “pekerja yang telah mendapatkan surat peringatan kedua yang masih berlaku, namun masih melakukan bentuk pelanggaran yang dikenakan surat peringatan pertama dan kedua”, angka 2 menyebutkan “pekerja tidak masuk kerja atau mangkir selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa alasan yang sah dalam waktu satu bulan (30) hari kerja”, bukti P-5 tentang Surat Peringatan III (ketiga), dalam Surat Jalan yang dibawah serta oleh setiap sopir untuk mengangkat tabung LPG 3 kg SNI pada tanggal 12 Mei 2020 Penggugat masih menandatangani surat jalan tersebut, bukti T-4a tentang Surat Jalan, pada tanggal 13, 14, 15 dan 16 Mei 2020 yang menandatangani surat jalan adalah Faisal karena Penggugat tidak masuk kerja, bukti T-4b, T-4c, T-4d, T-4e tentang surat jalan, Penggugat sejak tanggal 17 sampai 31 Mei 2020 hanya tanggal 27 Mei 2020 Penggugat masuk kerja itupun terlambat, bukti T-3 tentang Laporan Detail Absensi, Tergugat mengeluarkan surat pemberitahuan tertanggal 10 Juni 2020 kepada Penggugat dengan alasan ketidakhadiran Penggugat untuk masuk kerja selama lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan, bukti P-6 bersesuaian dengan T-7 tentang Surat Pemberitahuan, dan selanjutnya Tergugat memberikan surat pemberitahuan tertanggal 15 Juni 2020 kepada Penggugat dengan alasan ketidakhadiran Penggugat untuk masuk kerja selama lebih dari 10 (sepuluh) hari berturut-turut tanpa keterangan, bukti P-7 bersesuaian dengan T-8 tentang surat pemberitahuan, dalam laporan detail absensi tanggal 1 sampai dengan 30 Juni 2020 Penggugat sudah tidak masuk kerja bukti T-3 tentang laporan detail absensi, keterangan saksi Indah Mia Saputri dan Hesta Rina HT pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat tidak bekerja sejak bulan Mei 2020, saksi Hesta Rina HT pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat tidak masuk kerja, sering terlambat, sudah diberi surat peringatan sampai 3 (tiga) kali tetapi

Halaman 28 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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

Penggugat tidak masuk kerja sama sekali dan sudah pernah dipanggil 2 (dua) kali tetapi Penggugat tidak datang;

Menimbang bahwa berdasarkan dalil-dalil Penggugat dan Tergugat tersebut diatas, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan Apakah Penggugat telah melanggar ketentuan peraturan perusahaan sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri dan Apakah surat panggilan yang dibuat oleh Tergugat adalah sah, akan dipertimbangkan sebagaimana berikut ini:

Menimbang bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan dalil-dalil tersebut, terlebih dahulu Majelis akan mengutip secara lengkap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Ketentuan Umum **Pasal 1 angka 20** mengatakan: peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, **Pasal 168 ayat (1)**: Pekerja/buruh 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, **ayat (3)**: pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima yang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang bahwa memperhatikan ketentuan tersebut diatas dihubungkan dengan bukti surat dan keterangan saksi dipersidangan dapat disimpulkan, bahwa Penggugat tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tanggal 13 Mei 2020, sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan I (pertama), pada tanggal 14 Mei 2020 Penggugat melakukan perbuatan yang sama yaitu tidak masuk kerja, sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan II (kedua), tanggal 15 Mei 2020 Penggugat tetap mengulangi kesalahan yang sama sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan III (ketiga), pemberian surat peringatan I (pertama), surat peringatan kedua (kedua), dan surat peringatan III (ketiga) adalah merupakan bentuk pelanggaran dan sanksi yang diberikan oleh Tergugat sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa Perbuatan Penggugat tersebut dengan tidak hadir/masuk kerja tanpa keterangan adalah merupakan perbuatan yang melanggar Pasal 30, Pasal 31, dan Pasal 32 Peraturan Perusahaan yang berlaku pada PT Arsade Inti Gasindo;

Menimbang bahwa membaca dan mempelajari laporan detail absen bukti T-3 tentang laporan detail absen dimana pada tanggal 1 sampai 31 Mei 2020, dari tanggal 17 sampai dengan 31 Mei 2020 Penggugat hanya hadir/masuk

Halaman 29 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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 pada tanggal 27 Mei 2020, itupun masih terlambat, tanggal 1 sampai dengan 9 Juni 2020 Penggugat tetap tidak melakukan pekerjaan/tidak hadir/tidak masuk kerja, maka Tergugat membuat surat pemberitahuan kepada Penggugat pada tanggal 10 Juni 2020 yang isinya memberitahukan Penggugat bahwa sudah lebih dari 5 (lima) hari tidak hadir/tidak masuk kerja tanpa keterangan, namun Penggugat tidak datang ke perusahaan untuk mengklarifikasi perihal tersebut, kemudian Tergugat kembali membuat surat pemberitahuan yang kedua pada tanggal 15 Juni 2020 yang isinya memberitahukan kepada Penggugat ketidakhadirannya selama lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja tanpa keterangan, dan Penggugat tetap tidak datang ke perusahaan perihal untuk mengklarifikasi ketidakhadirannya, keterangan saksi Hesta Rina HT pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat sudah pernah dipanggil 2 (dua) kali tetapi tidak datang;

Menimbang bahwa setelah mempelajari dan membaca Surat Pemberitahuan I (pertama) dan Surat Pemberitahuan II (kedua) yang dibuat oleh Tergugat tersebut, dimana isinya menyangkut pemberitahuan ketidakhadiran Penggugat untuk melakukan pekerjaan diperusahaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa surat pemberitahuan tersebut dapat diartikan sebagai surat panggilan karena maksud dan tujuan adalah sama memberitahukan ketidakhadiran Penggugat atau tidak hadir/tidak masuk kerja;

Menimbang bahwa dalam penjelasan Pasal 168 ayat (1) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat diperusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh dan tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja, berdasarkan keterangan saksi Hesta Rina HT yang menerangkan bahwa Penggugat tidak mempunyai data alamat lengkap diperusahaan dan surat pemberitahuan I (pertama) dan surat pemberitahuan II (kedua) tersebut, difoto dan dikirim lewat *Whatsapp* Penggugat dan surat pemberitahuan tersebut dibaca dan diterima oleh Penggugat sebagaimana dalam gugatan Penggugat angka 10 Penggugat telah mengakui menerima surat pemberitahuan I (pertama) dan surat pemberitahuan II (kedua) tersebut, sedangkan tentang tenggang waktu antara surat pemberitahuan I (pertama) tanggal 10 Juni 2020 dan surat pemberitahuan II (kedua) tanggal 15 Juni 2020, sudah melebihi dari 3 (tiga) hari kerja, sehingga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa surat pemberitahuan/panggilan I (pertama) dan II (kedua) adalah sah;

Halaman 30 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk



Menimbang bahwa oleh karena telah terbukti Penggugat tidak melakukan pekerjaan/mangkir selama 5 (hari) berturut-turut dan sudah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, akan tetapi Penggugat tidak beretiket baik untuk berusaha masuk kerja, maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168 ayat (1) Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) haruslah ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dimana Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, maka sesuai Pasal 168 ayat (3), Penggugat mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yang dimaksud dengan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) adalah cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Menimbang bahwa tentang hak uang cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dan biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, tentang hak-hak tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena tidak diminta oleh Penggugat mengenai cuti tahunan dan tidak terdapat bukti untuk itu serta sejak awal Penggugat bekerja direkrut tidak ada biaya atau ongkos pulang, maka terhadap hak tersebut haruslah dikesampingkan;

Menimbang bahwa tentang uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, didalam Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 Tahun 2005 tentang Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan tanggal 31 Agustus 2005, menyatakan bahwa pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri, tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (3) UU



Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4), berdasarkan ketentuan tersebut maka Penggugat tidak berhak atas penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15%;

Menimbang bahwa tentang hak lainnya yaitu hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena dalam Peraturan Perusahaan Pasal 40 telah diatur dan diberikan uang pisah sebesar 2 (dua) bulan upah, maka kepada Penggugat diberikan uang pisah yang dimaksud dengan perincian sebagai berikut: $2 \text{ bulan} \times \text{Rp}5.532.630,00 = \text{Rp}11.065.260,00$ (lima juta enam puluh lima ribu dua ratus enam puluh rupiah);

Menimbang bahwa dalam petitum gugatan Penggugat angka 4 yang memerintahkan kepada Tergugat untuk membuat dan memberikan surat pengalaman bekerja kepada Penggugat secara baik dan benar, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa sudah sewajarnya Tergugat memberikannya oleh karena Penggugat telah bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan Tergugat;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) yang menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa sebagaimana Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menyatakan uang paksa (*dwangsom*) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar sejumlah uang *jo* Putusan Mahkamah Agung Nomor 307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976 menyatakan tuntutan akan uang paksa harus ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil bila putusan yang bersangkutan mempunyai kekuatan hukum tetap (Pasal 606 a RV), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima), tidak beralasan hukum untuk dikabulkan dan oleh karenanya harus ditolak;

Menimbang bahwa dalam petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) yang menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum *Verzet*, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*Uitvoerbaar bij voorraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena tidak sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 180 HIR dan SEMA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

RI Nomor 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij voorraad*) maka petitum tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa dalam hal menentukan kapan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 15 Juni 2020;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka kepada Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Pasal 184 HIR/195 R.Bg, Bab I Pasal 1 angka 20, Pasal 168 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 Tahun 2005 tentang Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan, Pasal 180 HIR dan SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM PROVISI

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak tanggal 15 Juni 2020;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pisah sebesar 2 x Rp2.532.630,00 = Rp5.065.260,00 (lima juta enam puluh lima ribu dua ratus enam puluh rupiah);

Halaman 33 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk

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

4. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan Surat Pengalaman Kerja;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp638.000,00 (enam ratus tiga puluh delapan ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA, pada hari Kamis tanggal 2 September 2021, oleh kami, Surono, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Iskandar Zulkarnaen, S.H., M.H., dan Maya Rieske J. Rumambi, S.H., M.H., masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Tjk, tanggal 22 April 2021, putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis tanggal 9 September 2021 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Suryani, S.E., M.H Panitera Pengganti, kuasa Penggugat, dan kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Iskandar Zulkarnaen, S.H.,M.H

Surono, S.H., M.H.

Maya Rieske J. Rumambi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Suryani, S.E., M.H

Perincian biaya:

- | | | |
|----|----------------------|----------------|
| 1. | Daftar Perkara..... | Rp 30.000,00; |
| 2. | ATK..... | Rp 50.000,00; |
| 3. | Relas Panggilan..... | Rp538.000,00; |
| 4. | Materai..... | Rp 10.000,00; |
| 5. | Redaksi..... | Rp 10.000,00;+ |
| | Jumlah | Rp638.000,00; |
- (enam ratus tiga puluh delapan ribu rupiah);

Halaman 34 dari 34 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Tjk