



PUTUSAN

Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

HARYODILLAH.S., Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, Alamat Jalan Perum Kelapa Indah Blok F Nomor 24 RT/RW 29/009 Kelurahan Karya Baru, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan;

Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Jilun, S.H., Agus Suri, S.H., dan Bambang Irawan, S.H., adalah pengacara dan Konsultan Hukum pada Kantor HUKUM Jilun, S.H, M.H., dan Rekan yang beralamat di Jalan Pertahanan Komplek Srimas D22 RT 52 Kelurahan 16 Ulu, Kecamatan SU II, Kota Palembang berdasarkan Surat Kuasa tertanggal 13 Maret 2019, yang telah diregister dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 48/SK/2019/PHI.PLG, tertanggal 19 Maret 2019, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

PT. JIMMULYA, Perseroan, berkedudukan di Jalan R Soekamto Nomor 29 C Kota Palembang. Dalam hal ini diwakili oleh Sri Muljana Wirawan, dengan jabatan sebagai Direktur Utama, yang memberikan kuasa kepada Jimmy Go sebagai Wakil Direktur, dengan alamat Jalan R Soekamto Nomor 29 B Kota Palembang dan Kamaludin sebagai HRD Manajer yang beralamat di Komplek Griya Kenten Damai Blok G-II B Kota

Halaman 1 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6
Februari 2019 selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 14 Maret 2019 dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 19 Maret 2019 dalam Registrasi Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT telah bekerja dengan TERGUGAT, mulai bekerja tanggal 1 Maret 2018 s.d 28 Febuari 2020, dengan jabatan sebagai Operator, gaji pokok dan ditambah tunjangan tetap terakhir diterima Rp. 3.253.449.- perbulan, dengan status hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
2. Bahwa PENGGUGAT sebelumnya dalam melaksanakan tugas selalu bekerja dengan baik penuh dengan tanggung jawab, hal ini terbukti Penggugat tidak pernah mendapatkan Peringatan baik Lisan maupun Tertulis dari TERGUGAT.
3. Bahwa pada tanggal 21 November 2018 PENGGUGAT diputus hubungan kerja (PHK) oleh TERGUGAT dengan alasan Sakit.
4. Bahwa apabila PENGGUGAT diputus hubungan kerja (PHK) oleh pihak TERGUGAT maka meminta untuk dilakukan pembayaran upah PENGGUGAT sampai dengan sisa waktu kontrak berakhir.
5. Bahwa PENGGUGAT dibenarkan dan diakui oleh TERGUGAT status hubungan kerja PENGGUGAT adalah PKWT mulai bekerja tanggal 1 Maret 2018 s.d tanggal 28 Febuari 2020.
6. Bahwa TERGUGAT tetap melakukan PHK kepada PENGGUGAT dengan alasan PENGGUGAT pekerja tidak layak (FIT) untuk bekerja sesuai dengan tes MCU yang dilakukan oleh perusahaan.
7. Bahwa TERGUGAT memutuskan hubungan kerja dengan PENGGUGAT secara sepihak dan tanpa prosedur itu merupakan Perbuatan Bertentangan Dengan Hukum.
8. Bahwa Penggugat dengan status sebagai Pekerja perjanjian kerja Waktu

Halaman 2 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu (PKWT), maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)nyapun harus berdasarkan prosedur yang telah diatur dalam Pasal 151 ayat (3) jo Pasal 155 ayat (1), ayat (2) Undang-undang 13 Tahun 2003.

9. Bahwa apa yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan PHK sepihak terhadap PENGUGAT dan bukan karena kesalahan Penggugat, seperti pada poin angka 3, (tiga), angka 7 (tujuh) dan angka 9 (sembilan) diatas maka TERGUGAT WAJIB memberikan Hak PENGUGAT sesuai dengan ketentuan pasal 62 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

10. Bahwa mengingat pasal 62 Undang-Undang No,13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi" pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

11. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 62 UU 13 tahun2003 tentang ketenagakerjaan maka klien kami menuntut TERGUGAT untuk tetap membayar sisa waktu perjanjian kerja dengan rincian adalah sebagai berikut :

Nama : HARYODILLAH.S.

Upah yang diterima : Rp. 3.253.449.- perbulan.

Masa PKWT berakhir : Tanggal 28 Febuari 2020.

Sisa waktu perjanjian kerja : 15 bulan x upah 1(satu) bulan,

15 x(Rp.3.253.449)=Rp. 48.801.735 terbilang,

(empat puluh delapan Juta delapan ratus satu ribu tujuh ratus tiga puluh lima rupiah).

12. Bahwa ketentuan hak Penggugat terhadap upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini berlangsung dipertegas kembali berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011;

13. Bahwa telah diatur dalam Pasal 151 ayat (3) jo Pasal 155 ayat (1), ayat (2) Undang-undang 13 Tahun 2003, perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat telah di Mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Musi Banyuasin, dan telah diterbitkan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Musi Banyuasin;

14. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat secara sepihak tersebut adalah bertentangan dengan hukum, karena tidak sesuai mekanisme yang telah di atur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan

Halaman 3 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa; "TERGUGAT hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan PENGGUGAT setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI);

15. Bahwa oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tanpa adanya Penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah tidak sah dan bertentangan dengan hukum.
16. Bahwa tindakan Tergugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak dan tidak prosedural bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Sebelum adanya Penetapan PHK oleh pihak yang berwenang Tergugat haruslah tetap melaksanakan kewajibannya dengan tetap membayar upah kepada PENGGUGAT dalam setiap bulannya. Maka dari itu PENGGUGAT menuntut kepada TERGUGAT untuk membayarkan hak-hak Penggugat akibat dari Pemutusan Hubungan kerja tersebut berupa; upah proses selama proses Perselisihan ini berlangsung yaitu sebanyak 5 (lima) kali upah sebulan, yaitu terhitung sejak bulan Nopember 2018 sampai dengan berkekuatan hukum tetap sebesar 5 (lima) bulan yaitu 5 bulan x Rp. 3.253.449,- = Rp. 16.267.245,- (*enam belas juta dua ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus empat puluh lima rupiah*);
17. Bahwa untuk menghindari Tergugat tidak melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini dan gugatan Penggugat tidak menjadi sia-sia, Maka telah berdasarkan hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (Dwangsoom) sebesar Rp.500.000,- (Lima ratus ribu rupiah) per/hari setiap keterlambatan Tergugat melaksanakan putusan dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, Penggugat memohon kepada KETUA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada PENGADILAN NEGERI Kelas 1 A khusus Palembang Cq MAJELIS HAKIM yang mengadili perkara ini berkenan memberikan putusan dengan Amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT sepihak dan bertentangan dengan hukum;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak-hak PENGGUGAT akibat atas Pemutusan Hubungan Kerja ini secara tunai dan seketika dengan perhitungan sebagai berikut:

Halaman 4 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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

- Sisa waktu perjanjian kerja : 15 bulan x upah 1(satu) bulan,
15 x(Rp.3.253.449)=Rp. 48.801.735 terbilang,
(empat puluh delapan Juta delapan ratus satu ribu tujuh
ratus tiga puluh lima rupiah).
- 4. Menghukum TERGUGAT membayar upah proses selama proses Perselisihan ini berlangsung yaitu sebanyak 5 (lima) kali upah sebulan terhitung sejak bulan Nopember, Desember 2018, Januari, Pebruari, Maret 2019; sampai dengan berkekuatan hukum tetap sebesar 5 (lima) bulan yaitu 5 bulan x Rp. 3.253.449,- = Rp. 16.267.245,- (*enam belas juta dua ratus enam puluh tujuh ribu dua ratus empat puluh lima rupiah*);
- 5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (Dwangsoom) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah)/hari setiap keterlambatan atau kelalaian TERGUGAT dalam melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
- 6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada TERGUGAT;

Atau :

Apabila Majelis Hakim yang Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak, namun upaya perdamaian tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan Surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

A. BAHWA TERGUGAT MENOLAK DENGAN TEGAS SELURUH DATIL YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT DALAM GUGATANNYA, KECUALI YANG SECARA TEGAS DIAKUI KEBENARANNYA OLEH TERGUGAT.

B. DALAM POKOK PERKARA

I. PENGGUGAT MELAKUKAN PENIPUAN ATAS INFORMASI DIRINYA DIDALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINAJM/ RAMBAIII/2018 tanggal 1 Maret 2018 yang ditanda tangani oleh Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian yang dibuat sesuai dengan, dan tunduk,

Halaman 5 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata.

Bahwa menurut ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahny suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan untuk membudt suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal.

Bahwa menurut ketentuan Pasal 1321 KUH Perdala, tiada sepakat yang sah apabila sepakot itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atou penipuan.

Bahwa menurut ketentuan Pasal 1328 KUH Perdata, penipuan merupakan suatu alasan untuk pembatalan perjanjian, apabila tipu muslihat yang dipakai oleh adalah satu pihak, adalah sedemikian rupa hingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak telah membuat perikatan itu jika tidak dilakukan tipu muslihat tersebut. Penipuan tidak dipersangkakan tetapi harus dibuktikan. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINAJM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018 yang ditanda tangani oleh Penggugat dengan Tergugat ini sudah diteliti dan dicatat oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin melalui pengesahan Nomor 490/PKWTMuba/2018 tanggal 28 Maret 2018, dan ditanda tangani oleh Ir. Zulfakar (Pembina Utama Muda/NIP : 196508251992031007) selaku pejabat berwenang di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. Artinya seluruh kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat diakui oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin selaku instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 A Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018, salah satu syarat umum yang harus dipenuhi Penggugat untuk bisa melaksanakan pekerjaan adalah: Sehat Jasmaniah dan Rohaniah, tidak buta warna dan memiliki pendengaran yang baik yang dibuktikan dengan hasil MedicalCheck Up (MCU).

Bahwa karena Penggugat tidak memiliki hasil MCU, maka Tergugat berinisiatif untuk membiayai MCU dimaksud. Dari hasil MCU yang dilaksanakan pada tanggal 16 November 2018 di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Palembang, dan kesimpulan yang diberikan oleh dr. Benny

Halaman 6 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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

Apriansah tanggal 21 November 2018 adalah Penggugat mengalami DM Thype II (Glukosa Urine +2), Proteinuria, Hematuria, Fungsi ginjal rusak, Anemia, dan Kreatinin meningkat.

Bahwa rusaknya fungsi ginjal dan anemia bukanlah penyakit yang muncul dalam hitungan hari, minggu atau bulan. Kerusakan fungsi ginjal dan anemia adalah penyakit yang penderitanya berlangsung secara perlahan serta keluhannya dirasakan dalam jangka waktu yang bisa berbulan-bulan dan harusnya sudah diketahui oleh Penggugat sebelum menanda tangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018. Seharusnya Penggugat tidak menanda tangani perjanjian kerja tersebut karena mengalami penyakit dimaksud, karena penyakit tersebut bisa membuat Penggugat tidak dapat melaksanakan kewajiban sebagai pekerja secara baik. Artinya penyakit tersebut bisa membuat Penggugat membahayakan dirinya sendiri didalam melaksanakan pekerjaannya.

Bahwa dengan menanda tangani perjanjian tersebut, di mana Penggugat tidak mengungkapkan secara jujur kondisi kesehatannya, maka Penggugat sudah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 1321 KUHPerdara karena menandatangani perjanjian kerja dengan menyembunyikan, atau tidak memberikan informasi yang benar, atau melakukan penipuan terhadap informasi kesehatannya. Penipuan mana kemudian terbukti dengan adanya hasil MCU yang dilakukan tanggal 15 November 2018 tersebut. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 B Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018, dinyatakan : Dalam hal Pekerja dinyatakan tidak sehat sesuai dengan hasil MCLJ, maka Perjanjian ini batal. Persyaratan ini sudah disetujui oleh Penggugat dengan menandatangani perjanjian tersebut.

Bahwa pembatalan perjanjian sebagaimana dicantumkan di dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 B Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018 adalah sah secara hukum sesuai dengan ketentuan Pasal 1327 dan 1328 KUH Perdata.

Bahwa ketentuan Pasal 13 angka 1 B huruf a Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018, menyatakan : Perusahaan dapat langsung memberhentikan karyawan tanpa adanya kewajiban untuk membayar/ganti rugi berupa apapun terkecuali gaji

Halaman 7 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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

karyawan yang belum dibayarkan sampai dengan saat PHK karena kesalahan berat akibat perbuatan pekerja diantaranya :

- a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.

Bahwa dengan demikian, tindakan Tergugat tidak membayarkan sisa kontrak Penggugat adalah tepat karena :

1. Penggugat melakukan penipuan didalam memberikan informasi kesehatannya sehingga perjanjian menjadi tidak sah karena melanggar ketentuan Pasal 1320, 1321 dan 1328 KUH Perdata.
2. Sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 B Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018, dinyatakan : Dalam hal Pekerja dinyatakan tidak sehat sesuai dengan hasil MCU, maka Perjanjian ini batal.
3. Ketentuan Pasal 13 angka 1 B huruf a Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 03S/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/II/2018 tanggal 1 Maret 2018, menyatakan : Perusdhoan dapat langsung memberhentikan karyawan tanpa adanya kewajiban untuk membayar/ganti rugi berupa apapun terkecuali gaji karyawan yang belum dibayarkan sampai dengan saat PHK karena kesalahan berot okibat perbudtdn pekerio diantaranya:

- a. Penipuan,.....dst.

Bahwa dari apa yang Tergugat dalilkan di atas maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang mengadili perkara o quo untuk menyatakan Perjanjian Kerja waktu Tertentu nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/II/2018 tanggal 1 Maret 2018 adalah batal dan tidak sah secara hukum karena dibuat dengan adanya unsur penipuan dari Penggugat sehingga melanggar ketentuan Pasal 1320, 1321 dan 1328 KUH Perdata.

II. TUNTUTAN GAJI YANG DIMINTAKAN TERGUGAT ADALAH SALAH TIDAK SESUAI HUKUM DAN TIDAK BERDASARKAN HUKUM YANG BERLAKU.

Bahwa dalam permohonan amar putusan pada butir 3 dan 4 gugatannya, Penggugat meminta agar Pengadilan menghukum Tergugat untuk membayarkan :

- Sisa waktu perjanjian kerja : 1- 5 x upah = Rp.48.801.735,-
- 5 x upah terhitung bulan November, Desember 2018, Januari, Februari dan Maret 2019 sebesar 5 x upah = Rp. 15.267.245,-

Halaman 8 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa tuntutan gaji berupa 15 x upah ditambah dengan 5 x upah tersebut di atas tidak bisa dikabulkan karena Penggugat telah melepaskan haknya untuk menuntut sisa gaji dengan menyetujui syarat-syarat kerja yang dimintakan oleh Tergugat didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu nomor 038/PKWT/PERTAMINAJM/RAMBA/III/2108 tanggal 1 Maret 2018 tersebut. Hal mana diperkuat juga karena Penggugat telah melakukan penipuan dengan menyembunyikan informasi kesehatannya di dalam membuat kesepakatan kerja dengan Tergugat.

Bahwa dengan demikian, adalah sudah seharusnya Majelis Hakim yang menyidangkan perkara a quo untuk menolak tuntutan Penggugat atas gaji tersebut di atas, karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018 tersebut menjadi batal karena hasil MCU Penggugat menyatakan Penggugat tidak sehat jasmaniah.

Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum serta bukti-bukti sebagaimana telah Tergugat uraikan di atas, maka secara yuridis terbukti seluruh dalil Penggugat hanya didasarkan pada alasan-alasan yang sangat mengada-ada tanpa dilandasi oleh alas hukum yang sah, sehingga Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa perkara quo untuk menolak Gugatan Penggugat seluruhnya dan memutus sebagai berikut:

MENGADILI

DALAM POKOK PERKARA

- 1) Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan batal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINAJM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018 antara Penggugat dengan Tergugat.
- 3) Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul.

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Halaman 9 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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 selanjutnya Penggugat mengajukan Replik dan Tergugat mengajukan Duplik;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan 6 (enam) bukti surat, yang diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-6 dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan 5 (lima) bukti surat, yang diberi tanda Bukti T-1 sampai dengan Bukti T-5 dan tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat serta Tergugat masing-masing mengajukan Kesimpulan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat dengan tanpa kesalahan dari Penggugat dan tanpa prosedural dengan alasan Penggugat merupakan pekerja yang tidak layak (FIT) berdasarkan hasil Medical Check Up (MCU) sehingga Penggugat menuntut ganti rugi berupa pembayaran upah sisa kontrak dan hak-hak lainnya;

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan Penggugat telah melakukan penipuan atas informasi dirinya mengenai kesehatannya didalam perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga perjanjian kerja Nomor 038/PKWT/PETTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018 menjadi batal dan tidak sah secara hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 RBg kedua belah pihak berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil masing-masing tersebut di atas;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-6 antara lain:

1. Fotokopi Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat Nomor : JM-

Halaman 10 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

180424/HRD, diberitanda Bukti P-1;

2. Fotokopi Surat Keterangan Opname Penggugat di RS Myria, diberitanda Bukti P-2;
3. Fotokopi Surat Hasil Radiologi Penggugat tetanggal 23 Oktober 2018, diberitanda Bukti P-3;
4. Fotokopi Surat Slip Gaji Penggugat bulan Januari 2018, diberitanda Bukti P-4;
5. Fotokopi Surat Slip Gaji Penggugat bulan Februari 2018, diberitanda Bukti P-5;
6. Fotokopi Surat Slip Gaji Penggugat bulan November 2018, diberitanda Bukti P-6;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan bantahannya Tergugat mengajukan bukti berupa surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-5 antara lain:

1. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat Nomor 038/PKWT/PETTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018, diberitanda Bukti T-1;
2. Fotokopi Surat Hasil Pemeriksaan Medical Check Up Penggugat di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Palembang, diberitanda Bukti T-2;
3. Fotokopi Surat Kesimpulan dan Saran Hasil Medical check Up Penggugat, diberitanda Bukti T-3;
4. Fotokopi Surat Keterangan dirawat di Rumah Sakit Myria tanggal 18-19 Oktober 2018, Surat Keterangan Penggugat dirawat di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah tanggal 20-29 Oktober 2018, dan Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit Islam Siti Khadijah tanggal 30 Oktober s.d. 1 November 2018, diberitanda Bukti T-4;
5. Fotokopi Surat Jadwal Kerja Bulanan PT JIMMULYA atas nama Penggugat, diberitanda Bukti T-5;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, baik sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat yang berkaitan dengan hubungan kerja diantara keduanya;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat dalam jawabannya telah mengakui status hubungan kerja Penggugat sebagai karyawan dari Tergugat dengan status sebagai karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak dan dikuatkan dengan Bukti T-1 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara

Halaman 11 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dengan Tergugat, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan hukum diantara keduanya dengan status Tergugat sebagai pemberi kerja dan Peggugat sebagai pekerja kontrak Tergugat;

Menimbang, bahwa sedangkan untuk besaran upah Peggugat setelah memperhatikan Bukti P-4, Bukti P-5 dan Bukti P-6 berupa slip gaji Peggugat bulan Januari, Februari dan November 2018 dari bukti tersebut telah diketahui fakta hukumnya besaran upah Peggugat terakhir sebesar Rp2,901,137.00 (dua juta sembilan ratus satu ribu seratus tiga puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) Peggugat tersebut termasuk PHK sepihak tanpa kesalahan sebelum masa berakhirnya masa waktu kontrak kerja yang telah ditentukan ataukah Peggugat di PHK sudah sesuai dengan ketentuan pada Perjanjian Kerja antara Peggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa hal mana Peggugat mendalilkan telah di PHK oleh Tergugat pada tanggal 21 November 2018 dengan alasan sakit dengan secara sepihak dan tanpa prosedur merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum;

Menimbang, bahwa dalil tersebut diatas dibantah oleh Tergugat yang menyatakan sesuai dengan ketentuan Pasal 1 butir 3A, butir 3B dan Pasal 13 butir 1b huruf a Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 038/PKWT/PERTAMINA-JM/RAMBA/III/2018 tanggal 1 Maret 2018 yang selengkapnya :

Pasal 3 A. UMUM

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- Sehat Jasmaniah dan Rohaniah, tidak buta warna dan memiliki pendengaran yang baik yang dibuktikan dengan hasil Medical Check Up (MCU);

Pasal 3 B. KHUSUS

- Dalam hal pekerja dinyatakan tidak sehat sesuai dengan hasil MCU, maka perjanjian ini dinyatakan batal.

Pasal 13 butir 1b huruf a

Perusahaan dapat langsung memberhentikan karyawan tanpa adanya kewajiban untuk membayar ganti rugi berupa apapun terkecuali gaji karyawan yang belum dibayarkan sampai dengan saat PHK karena kesalahan berat akibat perbuatan pekerja diantaranya seperti tercantum dibawah ini:

- a. Penipuan, pencurian, dan Penggelapan barang/uang milik pengusaha

Halaman 12 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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)



atau milik teman sekerja atau milik temen pengusaha.

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan Bukti P-2 berupa Surat Keterangan Opname Penggugat, hal ini membuktikan pada tanggal 9 s.d. 11 April 2018 pernah dirawat inap di Rumah Sakit MYRIA Palembang, Bukti P-3 berupa hasil Radiologi Penggugat tertanggal 23 Oktober 2018, hal ini diketahui adanya kelainan pada ginjal Penggugat, serta pada Bukti T-2 berupa Hasil Pemeriksaan Medical Check Up Penggugat di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Palembang tertanggal 11 November 2018, hal ini diketahui adanya catatan yang menyatakan adanya kelainan pada hasil pemeriksaan dan perlu pemeriksaan lebih lanjut, dan Pada Bukti T-3 berupa Kesimpulan dan Saran Hasil MCU atas nama Penggugat tertanggal 21 November 2018, dari keempat Bukti surat tersebut dapat disimpulkan kondisi Penggugat dalam keadaan sakit karena ada beberapa organ tubuh yang terganggu kesehatannya;

Menimbang, bahwa terhadap dalil jawaban Tergugat yang menyatakan ada unsur penipuan yang dilakukan oleh Penggugat berkaitan dengan kesehatan, setelah memperhatikan serta menelaah Bukti T-1 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat, hal ini diketemukan dalam Pasal 1 butir 3 yaitu “mengenai persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja sebagai berikut:”, kalimat tersebut bermakna suatu persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pekerja sebelum terjadinya hubungan kerja dengan menandatangani perjanjian kerja, sehingga menurut hemat Majelis Hakim pihak perusahaan dalam hal ini Tergugat telah lalai memastikan tentang kondisi kesehatan Penggugat diawal sebagai syarat menjadi pekerja kontrak Tergugat untuk memastikan calon karyawan yang akan direkrut itu dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, sehingga apa yang dilakukan oleh Tergugat menjadi suatu hal yang tidak lazim karena pada umumnya kepastian kondisi kesehatan pekerja sebagai prasyarat masuk kerja itu dilakukan diawal pada saat melamar pekerjaan, sedangkan pemeriksaan medical check up (MCU) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat hanya sebagai inisiatif atau kondisi tertentu saja sebagaimana dalil Tergugat bukan kegiatan MCU secara berkala dilakukan dalam waktu tertentu, dan diketemukan faktanya MCU yang dilakukan oleh Tergugat baru dilaksanakan pada tanggal 16 November 2018 setelah Penggugat bekerja selama 8 bulan, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat adanya pelanggaran yang mengandung tipu muslihat yang dilakukan oleh Penggugat yang mengakibatkan batalnya perjanjian kontrak;

Menimbang, bahwa terhadap dalil jawaban Tergugat yang menyatakan

Halaman 13 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat di PHK karena sakit sesuai Pasal 1 butir 3B Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam hal pekerja dinyatakan tidak sehat sesuai dengan hasil MCU maka perjanjiannya batal, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim setelah memperhatikan dan menelaah Bukti T-1 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat, hal ini diketemukan dalam Pasal 1 butir 3B, isi klausa Pasal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf (d), ayat (2) dan Pasal 153 ayat (1) huruf (a) dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selengkapanya :

Pasal 52;

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

(d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 153

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

(2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Menimbang, bahwa dari ketentuan diatas disimpulkan pekerja yang dalam kondisi sakit yang mengakibatkan tidak masuk kerja, tidak boleh di PHK sepanjang sakitnya tidak melebihi 12 bulan berturut-turut dan oleh karena ketentuan tersebut sudah diatur secara khusus (*leg spesialis*) di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mengesampingkan ketentuan hukum yang berlaku umum;

Menimbang, bahwa oleh karena Klausa Pasal 1 butir 3B Perjanjian Kerja Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan Pasal 52 ayat (1) huruf (d) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat disimpulkan klausa Pasal 1 butir 3B Perjanjian Kerja tersebut batal demi

Halaman 14 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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

hukum, sehingga tidak memiliki kekuatan hukum mengikat kepada Penggugat dan Tergugat dan berdasarkan Bukti P-2, Bukti P-3, Bukti T-2, Bukti T-3 dan Bukti T-4 diketahui sakit yang diderita Penggugat bukan dalam kategori sakit yang berkepanjangan yang mengakibatkan tidak bisa masuk kerja melebihi 12 bulan berturut-turut sebagaimana ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf (a) dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikuatkan dengan Bukti T-5 berupa Daftar Hadir Kerja Penggugat yang diketahui Penggugat tidak hadir kerja 3 (tiga) hari di bulan Oktober 2018 dan 14 (empat belas hari) dibulan November 2018, maka dalam hal ini dapat disimpulkan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa memperhatikan Bukti P-1 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, hal ini diketahui mengenai alasan PHK Penggugat dikarenakan telah selesainya kontrak pekerjaan, alasan dimaksud oleh Tergugat bertentangan dengan waktu dan selesainya perjanjian kontrak yang telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat yakni sejak tanggal 1 Maret 2018 sampai dengan 29 Februari 2020 (Lihat Bukti T-1), maka menurut pendapat Majelis Hakim surat pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan batal demi hukum, sehingga terhadap petitum gugatan angka 2 (dua) sudah selayaknya dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan hukum diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan dinyatakan batal demi hukum, oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat masih memiliki ikatan hukum yakni masih memiliki hubungan kerja diantara keduanya;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat masih memiliki hubungan kerja, dengan demikian masing-masing kedua belah pihak wajib melaksanakan kewajibannya masing-masing sampai dengan waktu masa kontrak berakhir berdasarkan perjanjian kontrak dan diperintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan kedudukan dan jabatan semula dan kepada Tergugat wajib membayar upah yang belum dibayarkan selama 7 bulan yaitu bulan Desember 2018, Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni 2019 dengan perhitungan sebagai berikut: Upah Penggugat Rp2,901,137.00 x 7 bulan = Rp20,307,959.00 (dua puluh juta tiga ratus tujuh ribu sembilan ratus lima puluh sembilan rupiah), maka terhadap petitum gugatan angka 3 (tiga) dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena status hubungan kerja antara Penggugat dan

Halaman 15 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat masih berlangsung maka terhadap tuntutan Penggugat mengenai pembayaran upah selama proses penyelesaian perselisihan perkara *aquo* tidak beralasan hukum, oleh karenanya terhadap petitum gugatan angka 4 (empat) sudah selayaknya untuk ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* menuntut pembayaran sejumlah uang, tidak terdapat tuntutan yang menghukum Tergugat untuk melakukan suatu perbuatan sebagaimana dimaksud Pasal 259 Rbg jo 606a Rv, maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat mengenai tuntutan pembayaran uang paksa (Dwangsom) sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat pada petitum gugatan angka 5 (lima), sudah seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa tentang bukti surat dari kedua belah pihak selain yang telah dipertimbangkan di atas, terhadap bukti lain yang tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, maka dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka telah cukup alasan Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat untuk dinyatakan dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka segala biaya yang timbul dalam perkara *a quo* ditanggung oleh Negara dengan jumlah biaya perkara yang akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan pekerjaan semula sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah bulanan yang belum dibayar pada Penggugat yakni bulan Desember 2018, Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni 2019 dengan jumlah sebesar Rp20,307,959.00 (dua puluh juta tiga ratus tujuh ribu sembilan ratus lima puluh sembilan rupiah);

Halaman 16 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
6. Membebaskan kepada Negara untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo* sebesar Rp106,000.00 (seratus enam ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Selasa tanggal 11 Juni 2019 oleh Kami Hotnar Simarmata ,S.H.,M.H., sebagai Ketua Majelis, Haryanto, S.H. dan Tarsidi, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Plg. 23 Mei 2019, putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa tanggal 18 Juni 2019 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Hj. Lismawati,S.H.,M.H, Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat serta di hadiri oleh kuasa hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H.

Hotnar Simarmata ,S.H.,M.H.

Tarsidi, S.H.

Panitera Pengganti

Hj. Lismawati,S.H.,M.H.

Halaman 17 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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

Perincian biaya:

1. Materai	: Rp6.000.00;
2. PNBP/ongkos relaas	: Rp.00
3. ATK	: Rp.00;
4. Biaya pendaftaran	: Rp.00;
5. Panggilan	: Rp100,000.00;
6. Redaksi	: Rp.00; +
Jumlah	: Rp106,000,00 (seratus enam ribu rupiah);

Halaman 18 dari 18, Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg.

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)