



P U T U S A N

Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

RAMA PARDEDE, Jabatan Manager Operational PT. Sejahtera

Sukses Sejati, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Komp. Bunyamin III Blok B/76 RT.012/RW.002 Desa Kertak Hanyar II Kecamatan Kertak Hanyar-Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya bernama **1. ISHFI RAMADHAN, S.H., M.H. 2. Ir. NUNUNG RITA, S.H. 3. Hj. FAIRUZ, S.Ag., S.H., M.H. 4. IWAN SAPUTRA, S.H. 5. AKHMAD IDERIANI, S.H. 6. ASLAN, S.H.** Semuanya Advokat/Advokat Magang/Anggota Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Universitas Lambung Mangkurat berkantor di Jalan Brigjend. H. Hasan Basry Komplek Unlam Banjarmasin, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 November 2017, selanjutnya disebut sebagai

-----**Penggugat;**

Lawan

PT. SEJAHTERA SUKSES SEJATI, berkedudukan di Jalan Gubernur Soebarjo KM 10 Pemangkih Kertak Hanyar (Samping Panti Asuhan Putra Asih), Provinsi Kalimantan Selatan, yang diwakili oleh Direktur

Halaman 1 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



ROSANA TELIE dalam hal ini memberikan kuasa kepada **DIANKORONA RIADI, S.H., M.H., SAMSUL BAHRI, SHI., M.H., ALI MURTADLO, S.H.**, Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor DIANKORONA RIADI, SH., MH & Rekan yang beralamat di Jalan Veteran No. 4 RT. 23 Kelurahan Sungai Bilu Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin Tlp. 081351962349, Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa khusus tanggal 27 Nopember 2017, 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 10 November 2017 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 13 November 2017 dalam Register Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah Operational Manager pada PT. Sejahtera Sukses Sejati, Kewarganegaraan Indonesia, mulai bekerja sejak tanggal 02 Januari 2015 sampai dengan 08 Juni 2017, dengan gaji terakhir perbulan : Rp. 15.750.000.00 (Lima Belas Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);
2. Bahwa Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat sebagai Operational Manager pada PT. Sejahtera Sukses Sejati, Jl.Gubernur Soebarjo KM 10

Halaman 2 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Pemangkih Kertak Hanyar, Provinsi Kalimantan Selatan secara lisan tanpa ada surat pengangkatan;

3. Bahwa Penggugat sudah mengabdikan pada Tergugat selama 2 (dua) Tahun dan 5 (lima) bulan;
4. Bahwa Tergugat pada tanggal 08 Juni 2017 telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak dengan alasan efisiensi, berdasarkan surat keputusan hubungan kerja No. 08061/SJT/SPHBI;
5. Bahwa pada saat Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, Penggugat tidak menerima pesangon yang merupakan haknya, sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Bahwa sebelum di PHK oleh Tergugat, Penggugat adalah seorang pekerja yang baik, tidak pernah bermasalah dan loyal terhadap perusahaan, oleh karena itu Penggugat tidak pernah diberikan teguran/sanksi oleh Tergugat baik secara lisan maupun tertulis berupa Peringatan Pertama, Peringatan Kedua, maupun Peringatan Ketiga;
7. Bahwa Penggugat telah mencatatkan Perselisihan Hubungan Industrial tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banjar yang beralamat di Jalan A.Yani KM 37,5 No.119 Kel. Sungai Paring-Martapura, pada tanggal 15 Juni 2017;
8. Bahwa untuk menindaklanjuti pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar telah melakukan pemanggilan kepada Penggugat dan Tergugat untuk mempertemukan dan melakukan mediasi terhadap Penggugat dan Tergugat di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar, yaitu pada tanggal 13 Juli 2017, 19 Juli 2017, dan 27 Juli 2017, tetapi Tergugat tidak pernah hadir;



9. Bahwa karena Tergugat tidak pernah memenuhi panggilan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar sehingga pada tanggal 03 Agustus 2017 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial tersebut yaitu melalui Surat Anjuran, Nomor 567/326/HI & Jamsostek/2017, yang pada intinya menganjurkan agar perusahaan membayarkan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa atas anjuran tersebut Tergugat tidak memberikan jawaban, adapun Penggugat bersedia menerima anjuran dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Banjar yaitu agar hak-haknya dibayarkan sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga perundingan dianggap gagal karena tidak tercapai kata sepakat dan kemudian Mediator Hubungan Industrial pada tanggal 22 Agustus 2017 mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga perselisihan ini dapat dilanjutkan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin;
11. Bahwa setelah Penggugat diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat, hingga Penggugat tidak dapat lagi melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja sehingga wajar Penggugat menuntut upah selama menunggu proses sampai gugatan ini telah mempunyai putusan berkekuatan hukum tetap yang diperhitungkan sementara ini selama 5 (lima) bulan, yaitu sebesar Rp 15.750.000,- x 5 = Rp 78.750.000,- (tujuh puluh delapan juta tujuh ratus limapuluh ribu rupiah);
12. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



13. Bahwa Penggugat bersedia saja diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan syarat sesuai aturan perundangan-undangan yang berlaku dan hak-haknya dibayarkan, tetapi Tergugat menolaknya sehingga Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara aquo agar menghukum Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan undang-undang dan memenuhi seluruh hak-hak Penggugat dengan membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dengan perhitungan sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar Rp 131.985.000,- (Seratus Tiga Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon, sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) = $2 \times 3 \times$
Rp 15.750.000,- = Rp. 94.500.000,-
- Uang penggantian hak, sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)
terdiri dari :
 - a. Uang penggantian cuti yang belum diambil dan belum gugur = $12/25 \times$ Rp
15.750.000,- = Rp. 7.560.000,-
 - b. Uang penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan = $15\% \times$ Rp
94.500.000,- = Rp. 14.175.000,-
 - c. Uang tunjangan THR keagamaan, 1 (satu) bulan gaji =
= Rp. 15.750.000,-

Jumlah = Rp. 131.985.000,-

(Seratus Tiga Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah)

14. Bahwa selama Penggugat diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat hingga gugatan ini diajukan, Penggugat merasa sangat dirugikan,



karena ketidakpastian tentang pemutusan hubungan kerja atas diri
Penggugat;

15. Bahwa gugatan ini sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat (1)
Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial (PPHI), karena sebelum gugatan ini diajukan telah
dilakukan perundingan baik secara bipartit dan mediasi, dengan adanya
RISALAH MEDIASI yang dibuat oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kab. Banjar tertanggal 22 Agustus 2017;

16. Bahwa sengketa/perselisihan hubungan industrial ini merupakan
kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang bertugas dan
berwenang untuk memeriksa dan memutus mengenai perselisihan
pemutusan hubungan kerja pada tingkat pertama (vide Pasal 56 huruf c
Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial);

17. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka
Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Banjarmasin berkenan meletakkan sita jaminan terhadap
seluruh harta benda milik Tergugat, PT. Sejahtera Sukses Sejati;

18. Bahwa selain itu, untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya
oleh Tergugat, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial
pada Pengadilan Negeri Banjarmasin untuk menghukum Tergugat
membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000; (Satu
Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak
diucapkan;

19. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti – bukti otentik dan
mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan
perundang – undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin



menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, berkenan untuk memeriksa, menyatakan dan memutuskan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga semua alat bukti yang diajukan Penggugat;
3. Memerintahkan Tergugat untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dan memenuhi hak-haknya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat karena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon dan uang penggantian hak yang terdiri dari uang penggantian cuti yang belum diambil dan belum gugur; uang penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan; uang tunjangan THR keagamaan, seluruhnya berjumlah Rp 131.985.000,- (Seratus Tiga Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon, sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) = $2 \times 3 \times$
Rp 15.750.000,- = Rp. 94.500.000,-
 - Uang penggantian hak, sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) terdiri dari :
 - a. Uang penggantian cuti yang belum diambil dan belum gugur = $12/25 \times$
Rp 15.750.000,- = Rp. 7.560.000,-
 - b. Uang penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan = $15\% \times$ Rp
94.500.000,- = Rp. 14.175.000,-
 - c. Uang tunjangan THR keagamaan, 1 (satu) bulan gaji = Rp. 15.750.000,-



Jumlah

= Rp. 131.985.000,-

(Seratus Tiga Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah)

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama menunggu proses gugatan kepada Penggugat, sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang selama ini diperhitungkan sementara sebesar Rp 15.750.000,- x 5 = Rp 78.750.000,- (tujuh puluh delapan juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000; (Satu Juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
7. Menyatakan sah meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik Tergugat, PT. Sejahtera Sukses Sejati;
8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;
9. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini.
Apabila Majelis Hakim berpendapat lain Mohon Putusan yang seadil-adilnya dan patut menurut hukum (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat semula dihadiri oleh kuasanya dan karena kuasanya mengundurkan diri maka persidangan berikutnya dihadiri oleh Penggugat, sedangkan Tergugat menghadap kuasanya tersebut;

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

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



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

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali apa yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat ; -----
2. Bahwa alasan yang digunakan oleh Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Penggugat sudah tidak dapat lagi bekerjasama dalam menjalankan pekerjaannya karena sering uring-uringan dalam menjalankan pekerjaannya ; -----
3. Bahwa Penggugat dalam point 6 (enam) tidak lah benar, mengingat Tergugat memberhentikan Penggugat dengan alasan sebagaimana tersebut dalam point 2 (dua) ; -----
4. Bahwa Penggugat juga telah meminjam uang sebesar Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) dan pembayaran akan diangsur melalui pemotongan gaji hal ini sebenarnya tidak diperbolehkan dalam perusahaan akan tetapi Tergugat telah menyetujuinya ; -----
5. Bahwa sebelum hutang pertama lunas Penggugat meminjam uang kembali dengan nilai yang lebih besar yaitu sebesar Rp.300.000.000,- (Tiga ratus juta rupiah), dengan pertimbangan akan mengganggu stabilitas keuangan perusahaan maka Tergugat menolak untuk meminjamkan ; -----
6. Bahwa akibat penolakan pemberian pinjaman tersebut Penggugat menjadi tambah tidak disiplin dalam bekerja, termasuk sering ijin dan juga tidak konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan, Tergugat juga telah menegur secara lisan, akan tetapi masih tetap diulangi, dan hal ini secara terus menerus dilakukan oleh Penggugat maka dengan alasan tersebut lah Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat ; -----



7. Bahwa penggugat dalam meminta ijin tidak dilakukan secara tertulis dengan menggunakan surat, akan tetapi melalui pesan singkat menggunakan WA, dan hal tersebut sering dilakukan oleh Penggugat ; -----
8. Bahwa alasan tersebut termasuk dalam Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Tergugat bersedia memberikan 1 kali ketentuan yang termuat dalam Pasal 156 Ayat (2) dan hak lainnya, maka oleh sebab itu patutlah gugatan penggugat untuk ditolak karena tidak sesuai dengan ketentuan tersebut diatas ; -----
9. Bahwa permintaan uang paksa (*dwangsom*) tidak lah relevan hal ini sesuai dengan Buku Ke II, Rv Pasal 60A “menyatakan bahwa sepanjang suatu keputusan hakim tidak mengandung hukuman untuk melakukan pembayaran sejumlah uang, maka dapat ditentukan setiap terdakwa tidak memenuhi hukuman tersebut, hakim dapat menetapkan sejumlah uang dan uang tersebut dinamakan uang paksa, akan tetapi karena tuntutan penggugat merupakan permintaan pembayaran sejumlah uang, maka sudah sepatutnya untuk ditolak ; -----
10. Bahwa sita jaminan juga tidak relevan untuk dimintakan dalam perkara ini, mengingat dalam gugatan ini berkaitan dengan penuntutan hak dalam hal pemutusan hubungan kerja, tidak ada kaitannya dengan hutang piutang ataupun jual beli barang, sehingga patut lah untuk ditolak ; -----

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum dan dalil-dalil tersebut di atas maka kami selaku Kuasa Hukum Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memutuskan sebagai berikut : -----

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- Menghukum Penggugat membayar biaya perkara.



Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat mengajukan replik tanggal 18 Desember 2017 (yang selengkapnya terlampir dalam berkas perkara) ;

Menimbang, bahwa atas replik dari Penggugat, Tergugat menyampaikan duplik tanggal 8 Januari 2018 (yang selengkapnya terlampir dalam berkas perkara);

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, Penggugat menyampaikan bukti surat berupa:

1. Bukti P-1: Foto copy surat dari PT. Sejahtera Sukses Sejati No: 080617/SJT/SPHB1 Perihal: Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Rama Pardede;
2. Bukti P-2: Foto copy surat dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Banjar Nomor: 567/326/HI & Jamsostek/2017 Perihal: Anjuran tertanggal 3 Agustus 2017;
3. Bukti P-3: Copy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tanggal 22 Agustus 2017 dengan Mediator Hubungan Industrial Bapak Drs. Wahidin;
4. Bukti P-4: Buku BII Tabungan;
5. Bukti P-5: Rekening Koran BII;
6. Bukti P-6: Rekening Koran Bank Mandiri;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa disamping surat bukti tersebut Penggugat menghadirkan saksi ke persidangan yang telah disumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut :

1. SAHRIAN

- Bahwa Penggugat sebagai atasan saksi waktu saksi bekerja di perusahaan Tergugat yaitu PT. Sejahtera Sukses Sejati (SSS), saksi sebagai sales, Penggugat sebagai Operation Manager;
- Bahwa Penggugat sudah berhenti bekerja di PT. SSS sejak 4 Juli 2017 karena diberhentikan, apa sebabnya saksi tidak tahu;
- Bahwa sampai saat ini PT. SSS masih jalan;
- Bahwa apakah hak-hak Penggugat dipenuhi saksi tidak tahu;
- Bahwa saksi sudah keluar dari PT. SSS karena pindah ke tempat lain atas permintaan sendiri, saksi tidak dapat apa-apa hanya gaji terakhir saja;
- Bahwa gaji Penggugat Rp.15.750.000,-/bulan, saksi tahu dari cerita Penggugat;
- Bahwa alasan Penggugat ajukan gugatan karena Penggugat tidak dapat hak-haknya, saksi tahu dari cerita Penggugat;
- Bahwa duluan Penggugat keluar daripada saksi;
- Bahwa diperusahaan Tergugat tidak pernah melakukan efisiensi;
- Bahwa Penggugat cukup disiplin dalam bekerja, saat saksi masuk kantor Penggugat sudah ada di kantor;
- Bahwa saksi sebagai sales dalam kota, jadi setiap pagi ketemu Penggugat di kantor;

2. HENDRA DWI SUSANTO

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat waktu sama-sama bekerja di satu Distributor di Balikpapan;
- Bahwa dari cerita Penggugat, Penggugat di PHK oleh PT. SSS;
- Bahwa saksi bekerja di perusahaan yang satu Group dengan PT. SSS;
- Bahwa Penggugat di PHK bulan Juli 2017, apa sebab-sebab di PHK saksi tidak tahu;

Halaman 12 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



- Bahwa Penggugat berhasil meningkatkan penjualan di PT. SSS dari 3 M sampai dengan belasan M seperti sekarang, tapi tiba-tiba saja di PHK;
- Bahwa dari cerita Penggugat, waktu Penggugat dipanggil Owner ke Kantor Pusat, Penggugat diberhentikan karena owner sudah tidak suka lagi. Kenapa tidak suka lagi saksi tidak tahu;
- Bahwa cara kerja Penggugat gigih, bahkan saksi banyak belajar dengan Penggugat;
- Bahwa anak Penggugat sakit, Penggugat mau pinjam uang ke manajemen untuk mengobati anaknya, tapi tidak dikasih pinjam. Anak Penggugat sempat dibawa ke Jakarta untuk dipasang alat, waktu itu Penggugat titip mobilnya ke saksi;
- Bahwa setelah pinjaman Penggugat ditolak manajemen, Penggugat tetap disiplin dan targetnya tetap tercapai, jadi tidak menurun;
- Bahwa perusahaan tidak pernah melakukan efisiensi, malah bangun gudang lagi;

3. CARALUS CANDRA LEKSONO

- Bahwa saksi sempat bekerja di perusahaan yang sama dengan Penggugat pada tahun 2009 di PT. Enseval. Sekarang saksi bekerja di PT. Sumber Graha Sejahtera;
- Bahwa dari cerita Penggugat, Penggugat di PHK di PT. SSS pada bulan Juli 2017, di PHK tanpa sebab. Waktu itu Penggugat dipanggil owner untuk meeting di Kantor Pusat, ternyata owner sudah tidak suka dengan Penggugat dengan alasan yang tidak jelas, lalu Penggugat di PHK;
- Bahwa Penggugat tidak ada cerita punya hutang di perusahaan;
- Bahwa Penggugat ada cerita bahwa anaknya yang ketiga sakit telinga bawaan lahir, mau berobat ke Jakarta dan perlu biaya +/- Rp. 300 juta, Penggugat ajukan pinjaman ke perusahaan, tapi itu dijadikan alasan untuk PHK Penggugat;
- Bahwa selama perusahaan di pegang Penggugat, omzet naik 4 kali lipat, saksi yakin itu benar karena selama sama-sama dengan Penggugat, Penggugat benar-benar pegang SOP dan disiplin dalam bekerja;



- Bahwa selama saksi bekerja sebagai bawahan Penggugat, prestasi Penggugat tinggi, omzetnya bagus dan kalau ada masalah selalu dicari solusinya;
Terhadap keterangan saksi-saksi tersebut, Penggugat dan Tergugat akan menanggapi dalam kesimpulan.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah menyampaikan bukti surat berupa :

1. Bukti T-1: fotocopy dari fotocopy surat pemutusan hubungan kerja nomor : 080617 / sjt / sphb1 (asli surat ini dipegang oleh penggugat);
2. Bukti T-2: fotocopy rincian biaya operasional pt. sejahtera sukses sejati, sesuai dengan aslinya dan bermaterai cukup;
3. Bukti T-3: fotocopy penggugat telah berhutang kepada tergugat sebesar rp. 50. 000. 000.- berserta dengan rincian pemotongan gajinya. dan sisa hutang penggugat kepada tergugat sebesar Rp.22.500. 000.-;

Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai dengan T-3 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti T-1 merupakan fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut Tergugat menghadirkan saksi ke persidangan yang telah disumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut :

1. ELMIYADI

- Bahwa saksi bekerja sebagai Suverpisor PT. Sejahtera Sukses Sejati (SSS);
- Bahwa saksi tidak tahu sebab Penggugat tidak bekerja lagi di PT. SSS;
- Bahwa waktu Penggugat masih bekerja sebagai atasan saksi;
- Bahwa Bu Valen ada kasih tahu secara lisan bahwa Penggugat sudah tidak kerja lagi karena Penggugat sudah tidak sepaham lagi dengan manajemen;
- Bahwa ada keluhan dari sales terhadap Penggugat tentang pemotongan insentif untuk sales;



- Bahwa benar bila piutang tidak terselesaikan maka insentif tidak cair;
- Bahwa benar insentif lama tidak dikeluarkan manajemen, makanya

Penggugat usahakan supaya keluar;

2. M. YASIR GUNAWAN SAPUTRA

- Bahwa saksi bekerja sebagai karyawan PT. Sejahtera Sukses Sejati (SSS);
- Bahwa saksi tidak tahu sebab Penggugat tidak bekerja lagi di PT. SSS;
- Bahwa waktu Penggugat masih bekerja sebagai atasan saksi;
- Bahwa Bu Valen ada kasih tahu secara lisan bahwa Penggugat sudah tidak kerja lagi karena Penggugat sudah tidak sepaham lagi dengan manajemen;
- Bahwa saksi mengajukan pengunduran diri karena tidak bisa ikuti cara kerja Penggugat dan ada pemotongan insentif meskipun sudah disepakati bersama;

3. ERVAN RYANDA RUSIAWAN

- Bahwa saksi bekerja sebagai karyawan PT. Sejahtera Sukses Sejati (SSS);
- Bahwa saksi tidak tahu sebab Penggugat tidak bekerja lagi di PT. SSS;
- Bahwa waktu Penggugat masih bekerja sebagai atasan saksi;
- Bahwa Bu Valen ada kasih tahu secara lisan bahwa Penggugat sudah tidak kerja lagi karena Penggugat sudah tidak sepaham lagi dengan manajemen;
- Bahwa Penggugat dikeluarkan tanggal 2 Juni 2017, alasannya secara umum bahasa manajemen karena sudah tidak sepaham berkaitan dengan pengelolaan manajemen Tim, utamanya waktu kerja bagi Tim Sales terlalu over, jam 5 sore sales mestinya pulang terkadang lebih dari jam 5 sore, ada juga suara-suara keluhan diantara sales;
- Bahwa benar meeting Penggugat dengan suverpisor selalu terjadwal;

4. AGUSTIANOOR

- Bahwa saksi bekerja sebagai sales di PT. Sejahtera Sukses Sejati (SSS) sejak mei 2016 s/d sekarang;
- Bahwa dulu Penggugat sebagai Manager, sekitar tahun 2017 Penggugat sudah tidak bekerja lagi. Sebab tidak bekerja lagi dari



cerita Martin karena Bu Valen sebagai pimpinan perusahaan

menyatakan Penggugat sudah mengundurkan diri;

- Bahwa saksi tidak tahu alasan Penggugat menggugat ke Pengadilan;
- Bahwa Penggugat kasar kepada bawahan, omongan pedas didepan

banyak orang;

- Bahwa sebelum Penggugat keluar ada rencana teman-teman untuk

keluar, biar gaji gede tapi makan hati, hampir tiap hari lambat pulang

kantor;

5. VALENTINA TELLIE

- Bahwa saksi sebagai GM PT. Sejahtera Sukses Sejati (SSS);
- Bahwa Penggugat bawahan saksi;
- Bahwa alasan PHK karena efisiensi karena RAMA PARDEDE kurang

efisien kinerjanya;

- Bahwa latar belakang Penggugat di PHK karena saksi merasa punya

Operation Manager yang tidak efisien, lebih banyak masalah antara

Manajer dengan karyawan, banyak karyawan yang resind, ada juga

karyawan yang bilang insentifnya di potong diluar sepengetahuan

saksi. Perilaku Penggugat yang kurang adalah plinplan, tidak tegas

terhadap keputusannya;

- Bahwa Penggugat ada pinjam uang dengan perusahaan 50 juta, lalu

ajukan pinjaman yang kedua tapi ditolak;

- Bahwa setelah pinjamannya ditolak perilakunya berubah mungkin

karena dalam posisi anaknya sakit;

- Bahwa dari sisi gaji, gaji Penggugat besar, dengan keluarnya

Penggugat adalah efisiensi, pekerjaan Penggugat tidak efisien;

- Bahwa Penggugat berkuasa diperusahaan, kapan mau menghentikan

karyawan bisa;

- Bahwa yang dilakukan Penggugat dengan sering lembur, briefing, ada

saatnya menguntungkan, ada juga tidak, semakin sering briefing ada

karyawan yang berhenti, banyak karyawan yang mau resind;

- Bahwa sebenarnya alasan PHK Penggugat adalah efisiensi, tapi

kepada karyawan yang lain saksi bilang resind;

- Bahwa mengenai hak-hak Penggugat, pada waktu di PHK belum

dibayar, setelah di PHK ada beberapa kali meeting dan sudah

dijelaskan hak-hak Penggugat, tapi Penggugat menolak karena



Penggugat merasa jasa nya yang tidak ternilai dan banyak yang

diminta yang tidak sesuai, karena itu tidak sepakat;

- Bahwa pembayaran hutang Penggugat dipotong gaji Rp. 2,5 juta

perbulan, sekarang sisa hutang Penggugat sekitar Rp. 20 juta;

- Bahwa yang dikeluarkan dan tanda tangani SK PHK Penggugat adalah

Direktur;

- Bahwa atas keluhan-keluhan dan kinerja Penggugat yang kurang

bagus tersebut telah diberikan teguran lisan terhadap Penggugat,

tidak ada surat peringatan terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam persidangan berikutnya tanggal 19 Februari 2018 masing-masing pihak Penggugat dan Tergugat menyampaikan kesimpulan tertulis;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai tuntutan Penggugat terhadap Tergugat agar Tergugat membayar uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan efisiensi berdasarkan surat pemutusan hubungan kerja No. 08061/SJT/SPHBI;

Halaman 17 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Bahwa Penggugat adalah Operational Manager pada PT. Sejahtera Sukses Sejati, mulai bekerja sejak tanggal 2 Januari 2015 sampai dengan 8 Juni 2017, dengan gaji terakhir perbulan : Rp. 15.750.000.
(Lima Belas Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah;
2. Bahwa Penggugat sudah mengabdikan pada Tergugat selama 2 (dua) Tahun dan 5 (lima) bulan;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap, masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 2 Januari 2015 (2 tahun dan 5 bulan), dengan upah terakhir sebagaimana diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat harus tetap berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai:

1. Bahwa Tergugat pada tanggal 8 Juni 2017 telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak dengan alasan efisiensi, berdasarkan surat pemutusan hubungan kerja No. 08061/SJT/SPHBI;
2. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa sebagai akibat pemutusan hubungan kerja di atas Penggugat menuntut terhadap Tergugat agar Tergugat membayar uang pesangon

Halaman 18 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat
tersebut dengan alasan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa alasan yang digunakan oleh Tergugat dalam melakukan
Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Penggugat sudah tidak dapat lagi
bekerjasama dalam menjalankan pekerjaannya karena sering uring-
uringan dalam menjalankan pekerjaannya ;
2. Bahwa Penggugat juga telah meminjam uang sebesar Rp.50.000.000,-
(lima puluh juta rupiah) dan pembayaran akan diangsur melalui
pemotongan gaji hal ini sebenarnya tidak diperbolehkan dalam
perusahaan akan tetapi Tergugat telah menyetujuinya ;
3. Bahwa sebelum hutang pertama lunas Penggugat meminjam uang
kembali dengan nilai yang lebih besar yaitu sebesar Rp. 300.000.000,-
(Tiga ratus juta rupiah), dengan pertimbangan akan mengganggu
stabilitas keuangan perusahaan maka Tergugat menolak untuk
meminjamkan ;
4. Bahwa akibat penolakan pemberian pinjaman tersebut Penggugat
menjadi tambah tidak disiplin dalam bekerja, termasuk sering ijin dan
juga tidak konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan, Tergugat juga telah
menegur secara lisan, akan tetapi masih tetap diulangi, dan hal ini secara
terus menerus dilakukan oleh Penggugat maka dengan alasan tersebut
lah Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis
Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Apakah Tergugat telah melakukan efisiensi di perusahaan Tergugat;



2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat karena alasan efisiensi adalah sah secara hukum;
3. Apakah Penggugat berhak menuntut uang pesangon sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-6 dan 3 orang saksi yaitu 1. SAHRIAN, 2. HENDRA DWI SUSANTO, 3. CARALUS CANDRA LEKSONO;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-3 dan 5 orang saksi yaitu 1. EMILYADI, 2. M. YASIR GUNAWAN SAPUTRA, 3. ERVAN RYANDA RUSIAWAN, 4. AGUSTIANOOR, 5. VALENTINA TELLIE;

Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah Tergugat telah melakukan efisiensi di perusahaan Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa mengenai efisiensi di perusahaan Tergugat tersebut, baik Penggugat maupun Tergugat tidak dapat membuktikannya berdasarkan fakta secara hukum di persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi SAHRIAN yang menerangkan bahwa di perusahaan Tergugat tidak pernah melakukan efisiensi,



dan keterangan saksi HENDRA DWI SUSANTO yang menerangkan bahwa perusahaan tidak pernah melakukan efisiensi, malah bangun gudang lagi, diperoleh fakta bahwa Tergugat tidak pernah melakukan efisiensi di perusahaan;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menafsirkan bahwa efisiensi di perusahaan kriterianya sama dengan yang telah diatur dalam ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, yang mengatakan : *"...Namun apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:*

- a. *Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;*
- b. *Mengurangi shift;*
- c. *Membatasi/menghapuskan kerja lembur;*
- d. *Mengurangi jam kerja;*
- e. *Mengurangi hari kerja;*
- f. *Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;*
- g. *Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;*
- h. *Memberikan Pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.*



Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum di persidangan Majelis Hakim tidak menemukan bahwa di perusahaan Tergugat sedang mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, dan kriteria efisiensi sebagaimana diatas tidak pernah dilakukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat tidak pernah melakukan efisiensi di perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena alasan efisiensi adalah sah secara hukum, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa di dalam dasar gugatan angka 4 Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat pada tanggal 8 Juni 2017 telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak dengan alasan efisiensi, berdasarkan surat pemutusan hubungan kerja No. 08061/SJT/SPHBI;

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya angka 2 Tergugat mendalilkan bahwa alasan yang digunakan oleh Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Penggugat sudah tidak dapat lagi bekerjasama dalam menjalankan pekerjaannya karena sering uring-uringan dalam menjalankan pekerjaannya;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat ((P-1)=(T-1)) yang menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan efisiensi, namun faktanya Tergugat tidak pernah melakukan efisiensi di



perusahaan sebagaimana keterangan saksi SAHRIAN dan saksi HENDRA DWI SUSANTO di atas ;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum di persidangan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut belum pernah dirundingkan oleh Tergugat dan Penggugat secara bipartit di tingkat perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa:

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikata pekerja/serikata buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikatburuh.*
- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa:

- (1) *Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;*

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena alasan efisiensi adalah tidak sah secara hukum dan batal demi hukum;



Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Penggugat berhak menuntut uang pesangon sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat tidak pernah melakukan efisiensi di Perusahaan Tergugat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena alasan efisiensi adalah tidak sah secara hukum dan batal demi hukum, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak menuntut uang pesangon sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana di atas dalam kaitannya satu sama lain ternyata bersesuaian, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat tidak terbukti telah melakukan efisiensi di perusahaan Tergugat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena alasan efisiensi adalah tidak sah secara hukum dan batal demi hukum, sehingga Penggugat tidak berhak menuntut uang pesangon sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas petitum angka 4 yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat karena pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon dan uang penggantian hak yang terdiri dari uang penggantian cuti yang belum diambil dan belum gugur; uang penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan, uang tunjangan THR keagamaan, seluruhnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berjumlah Rp 131.985.000,- (Seratus Tiga Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah) adalah **tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak**;

Menimbang, bahwa oleh karena petitium pokok ditolak, maka Majelis Hakim menyatakan menolak petitium lainnya;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat di tolak seluruhnya dan Penggugat berada di pihak yang kalah maka Penggugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara yang besarnya ditentukan dalam amar putusan;

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

MENGADILI:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp. 267.000,00 (dua ratus enam puluh tujuh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada hari Senin tanggal 26 Februari 2018 oleh kami, Moh. Fatkan, S.H., M.Hum. sebagai Hakim Ketua, Fahmi Faisal, S.H., M.H. dan Syamsu Mesabara, S.H., M.H. masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm tanggal

Halaman 25 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

14 November 2017, putusan tersebut diucapkan pada hari Senin tanggal 5 Maret 2018 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, Fulitzer Purba, S.Sos., Panitera Pengganti, Penggugat, dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

TTD

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

TTD

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

Hakim Ketua,

TTD

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

Panitera Pengganti,

TTD

Fulitzer Purba, S.Sos.

Perincian biaya :

1. Panjar Perkara Rp. 750.000,00;
 2. PHBP.....Rp. 30.000,00;
 3. ATKRp. 50.000,00;
 4. Panggilan ke Penggugat ...Rp. 85.000,00;
 5. Panggilan ke TergugatRp. 85.000,00;
 6. MateraiRp. 12.000,00;
 7. RedaksiRp. 5.000,00;
 - Jumlah Rp. 267.000,00;
 - Sisa Panjar Rp. 483.000,00;
- (empat ratus delapan puluh tiga ribu rupiah) ;

Halaman 26 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Halaman 27 dari 28 Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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

Halaman 27