



PUTUSAN

Nomor 41 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

SYAHRIL RUSYID tempat tanggal lahir, Palembang, 1 April 1966 Pekerja Swasta beralamat Jln Komp. Gading Garden RT.008 RW.003 Kelurahan Desa Kapur Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya Kalimantan Barat, bertindak untuk dan atas sendiri ;
Untuk selanjutnya sebagai **PENGUGAT**;

L a w a n :

PT ICTIAR GUSTI PUDI, beralamat pada kantor Head Office Jln Perdana Komplek Perdana Square Blok A-19 Kecamatan Pontianak Kota Pontianak Kalimantan Barat dan beralamat pada Estate Office Jln. Komplek IGP Saman via Jl. Raya Landak Pal 20 desa Amboyo Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak Kalimantan, dalam hal ini diwakili kuasa hukumnya PAULUS ADI, S.H. yang berkantor pada Kantor Hukum PAULUS ADI, S.H. & PARTNER LAW FIRM beralamat di Jln. Pemuda, Dusun Tungkul, Gg. Pesona Indah, Kom. BTN Ratna, No. 4.A, Desa Hilir Kantor, Kec. Ngabang, Kab. Landak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Oktober 2021, bertindak untuk dan atas nama PT. ICTIAR GUSTI PUDI Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak;
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengarkan keterangan saksi-saksi;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 20 September 2021 yang dilampiri risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Hal.1 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pontianak pada tanggal 20 September 2021 dalam Register Nomor 41/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Ptk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun yang menjadi dasar dan duduk perkara diajukannya gugatan ini adalah:

1. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak 4 September 2017 di PT.ICTIAR GUSTI PUDI dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan dan pada tanggal 3 Maret 2018 diangkat menjadi Karyawan tetap dengan No. 020/SKPK/III/HRD-IGP/2018 dengan jabatan Senior Manager. Dengan pangkat Senior Manager Lokasi Penempatan dikebun PT IGP Saman Landak dengan gaji Rp. 30.000.000 (tiga puluh juta rupiah);-----

2. Bahwa adanya surat pengangkatan Pengugat sebagai Senior Manager Lokasi Penempatan dikebun PT IGP Saman Landak ditanda tangani oleh Hardiko sebagai GMO PT.ICTIAR GUSTI PUDI menunjukan Penggugat adalah karyawan tetap ;

3. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak tanggal 4 September 2017 dan diputus hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat pada tanggal 1 Juli 2021 sehingga masa kerja Penggugat adalah 3 tahun 9 bulan 28 hari ; -----

4. Bahwa selama Penggugat bekerja ditempat Tergugat belum pernah Penggugat melakukan tindakan yang merugikan pihak Tergugat, Penggugat dalam melakukan pekerjaannya sebagai kepala Senior Manager Kebun selalu memegang teguh prinsip profesionalitas dan loyalitas terhadap Tergugat, dimana hal tersebut sudah menjadi pegangan hidup Penggugat untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi perusahaan Tergugat ;---

5. Bahwa awal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dimulai sejak adanya perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat yaitu Penggugat dipanggil oleh Tergugat PT Ictiar Gusti Pudi melalui Manager HRD Bapak Jhony Marpaung pada tanggal 29 Juni 2021 pukul 09:00 WIB di kantor Head Office Jln Perdana Komplek Perdana Square Blok A-19 Kecamatan Pontianak Kota Pontianak Kalimantan Barat , dimana disampaikan oleh Tergugat terkait pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pertanggal 1 Juli 2021;-----

6. Bahwa Tergugat melalui bapak Jhony Marpaung menyampaikan dan menunjukan perhitungan dalam bentuk table sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu 2 kali ketentuan sesuai dengan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang

Hal.2 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan yaitu pemutusan hubungan kerja dengan **efisiensi** sehingga Penggugat seharusnya menerima sebesar Rp. 364.200.000,- , namun disampaikan Tergugat bahwa Direktur PT Ichtiar Gusti Pudi atas nama Bapak Bhaskaran meminta Bapak Jhony Marpaung untuk menegosiasikan kepada Penggugat untuk memberikan 50% dari total yang diberikan menjadi sebesar Rp. 162.285.000,- , atas hal perhitungan tersebut Penggugat menolaknya;-----

7. Bahwa atas penolakan Penggugat tersebut, Bapak Jhony Marpaung akan menyampaikan kepada Direktur PT Ichtiar Gusti Pudi sehingga Penggugat diminta oleh Tergugat untuk menunggu dalam waktu beberapa hari

kedepan;-----

8. Bahwa sampai dengan tanggal 19 Juli 2021 belum ada kepastian dan keputusan dari Manajemen PT Ichtiar Gusti Pudi maka Penggugat melaporkan hal tersebut kepada Disnakertrans Kabupaten Landak di Ngabang sehingga terbitlah surat panggilan untuk mediasi I melalui surat nomor : 560/303/HI/DPMPTSPNAKER/2021 tertanggal 23 Juli 2021 untuk menghadiri mediasi I pada tanggal 28 Juli 2021 pukul 09:00 WIB bertempat di Kantor Disnakertrans Kabupaten Landak ;-----

9. Bahwa pada mediasi I yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh staff HRD atas nama Misdi didepan Kasie Ketenagakerjaan bapak Richard namun belum tercapai kata sepakat karena pihak Tergugat tetap akan memberikan 50% dari perhitungan sesuai ketentuan perundang-undangan yang disampaikan pada waktu Bipartit dikantor Tergugat ;-----

10. Bahwa karena tidak tercapainya kesepakatan pada mediasi I maka terbitlah kembali undangan untuk mediasi II dengan nomor surat : 565/316/HI/DPMPTSPNAKER/2021 tertanggal 29 Juli 2021 untuk hadir pada tanggal 3 Agustus 2021 bertempat di kantor Disnakertrans Kabupaten Landak ;-----

11. Bahwa pada mediasi II pihak Penggugat tidak menghadiri terkait adanya halangan karena sedang berada di luar kota dan pihak Tergugat dihadiri oleh Bapak Jhony Marpaung selaku Manager HRD PT Ichtiar Gusti Pudi, tetapi Penggugat menyampaikan melalui surat kepada Bapak Kabid Ketenagakerjaan (bapak Richard) dan Kadis Disnakertrans Landak (Bapak Benipiator) bahwa tetap meminta kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sebesar yaitu 2 kali ketentuan sesuai dengan pasal 164 ayat (3)

Hal.3 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pemutusan hubungan kerja dengan **efisiensi** sehingga seharusnya Penggugat menerima sebesar Rp. 364.200.000,- tetapi pihak Tergugat tetap bersikukuh akan memberikan sebesar 50% dari kompensasi tersebut ;-----

12. Bahwa oleh karena tidak tercapai kesepakatan maka pada tanggal 12 Agustus 2021 Penggugat menerima risalah mediasi II dan surat pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Disnakertrans Landak kepada Disnakertrans Provinsi Kalimantan Barat ;-----

13. Bahwa dengan Pencatatan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, karena kewenangan Penggugat sebagai pekerja di tempat Tergugat sesuai Area lintas Kabupaten maka Mediator telah memanggil kedua belah pihak dengan panggilan Klarifikasi dengan surat Nomor: 565/1476/NT.HIJSTK-3 tanggal 19 Agustus 2021 untuk dilakukan Klarifikasi tanggal 24 Agustus 2021 dan para Pihak Hadir dalam mediasi, namun tidak tercapai kata sepakat antara Penggugat dan

Tergugat;-----

14. Bahwa pada tanggal 7 September 2021 Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat mengeluarkan Anjuran berbentuk Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Penggugat dan Tergugat yang isinya agar Pengusaha/Tergugat memberikan hak Penggugat berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, sisa cuti tahunan dan upah bulan Juli 2021 yang semuanya berjumlah Rp.

224.400.000,-;-----

15. Bahwa atas anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat pihak Penggugat mengajukan surat penolakan ;--

16. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tersebut di atas terhadap diri Penggugat tanpa minta izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan Hukum ; -----

Hal.4 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



17. Bahwa oleh karena anjuran tersebut ditolak maka Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak untuk mendapatkan kepastian hukum dan hak-hak Penggugat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memohon kepada Majelis Hakim untuk memanggil para pihak untuk didengar keterangannya:-

18. Bahwa pada waktu mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, Tergugat menyampaikan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dengan melakukan tindakan pengelapan yang merugikan pihak Tergugat sehingga diputus hubungan kerja hal itu bagi Penggugat merupakan alasan yang tidak berdasar dan mengada-ada hanya untuk mengurangi hak pesangon

Penggugat ;-----

19. Bahwa tindakan dan perbuatan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan cara Tergugat telah menuduh Penggugat telah melakukan Tindak Pidana Penggelapan, telah bertentangan dengan ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.012/PUU-I/2003 Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar 1945 yang amar putusannya sebagai berikut:

"Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan : Pasal 158 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 yang pokok inti dari amar putusan tersebut Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan yang melakukan pelanggaran berat berupa tindak pidana tanpa ada putusan dari Pengadilan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan atau sudah dibatalkan dan dinyatakan tidak berlaku " ; ---

20. Bahwa berdasarkan ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas uji materil Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sangat jelas sekali yang pada pokok intinya : Pemutusan hubungan kerja yang melakukan kesalahan berat tanpa ada putusan hakim pidana tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/ acuan dalam penyelesaian hubungan industrial apabila dihubungkan terhadap penyampaian Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 30 Juni 2021

Hal.5 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



adalah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat ;

21. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sejak tanggal 4 September 2017 dan bekerja secara terus menerus sampai Penggugat memasuki usia pensiun jika sesuai dengan Peraturan Perusahaan periode tahun 2020 – 2022 PT Ichtir Gusti Pudi yang masih berlaku pada pasal 42 ayat (1) “ *usia pensiun adalah 55 tahun* “ dan pada tanggal 1 April 2021 Penggugat telah berusia 55 tahun akan tetapi Penggugat masih dipekerjakan oleh Tergugat karena tenaga dan pikiran Penggugat masih dibutuhkan oleh Tergugat sesuai dengan Peraturan Perusahaan pasal 42 ayat (2) yang menyatakan “ *Hubungan kerja berakhir serta merta pada saat Pekerja mencapai usia pensiun 55 tahun dan pekerja yang mencapai usia pensiun akan diberhentikan dengan hormat. Pengecualian mengenai hal tersebut di atas hanya akan dilakukan bila perusahaan berpendapat bahwa tenaganya masih dibutuhkan, dengan syarat :*

- a. *Keinginan dan kebutuhan perusahaan tersebut disetujui oleh pekerja.*
- b. *Perpanjangan hubungan kerja tidak lebih dari 5 tahun dengan status yang ditentukan oleh perusahaan ;*

22. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat dijamin dengan BPJS Ketenagakerjaan dengan fasilitas Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) yang dipotong dari gaji yang diterima oleh Penggugat akan tetapi hingga saat ini Penggugat belum menerima bukti adanya saldo tahunan maupun Kartu Peserta BPJS Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) ;-----

23. Bahwa oleh karena belum diterimanya bukti saldo tahunan dan Kartu Peserta BPJS Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) dari pihak Tergugat yang mana tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk memberikan kepada Penggugat karena sudah berulang-ulang kali dipertanyakan oleh Penggugat maka Penggugat akan melaporkan ke bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan ;-----

24. Bahwa oleh karena hal tersebut yang telah dijabarkan diatas maka patut diduga Tergugat telah melanggar Undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 164 ayat (3) karena jelas dalam hal hubungan berakhir dimana pekerja Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan dan tidak adanya surat peringatan serta perusahaan tidak tutup akibat

Hal.6 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



mengalami kerugian selama 2 tahun berturut maka terbukti bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena efisiensi dan kepadanya diberikan uang pesangon yang besarnya sama dengan 2 kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 kali Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) dan gaji yang belum diterima oleh karena alasan-alasan tersebut diatas Penggugat maka meminta Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sebesar Rp.454.200.000,- (empat ratus lima puluh empat juta dua ratus ribu rupiah), dengan rincian sbb :

1. Gaji yang belum dibayar Juli, Agustus dan September 2018.
 $3 \times 30.000.000$ = Rp. 90.000.000,-
2. Uang Pesangon
 $2 \times 4 \times \text{Rp.} 30.000.000,-$ =Rp. 40.000.000,-
3. Uang Masa Kerja
 $2 \times \text{Rp.} 30.000.000,-$ =Rp. 60.000.000,-
4. Perumkes
 $15\% \times 300.000.000,-$ = Rp. 45.000.000,-
5. Cuti yang belum diambil.
 $16/25 \times \text{Rp.} 30.000.000,-$ =Rp. 19.200.000,-
- Jumlah **Rp. 454.200.000,-**

(empat ratus lima puluh empat juta dua ratus ribu rupiah)

25. Bahwa selain tuntutan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak tersebut diatas, Penggugat menuntut Upah/gaji selama dalam proses perselisihan hubungan industrial di tetapkan;-----

26. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah secara melawan Hukum dan bertentangan dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka patut dan layak menurut Hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak memerintahkan Kepada Tergugat membayar upah proses selama 6 bulan yang besarnya mempedomani berdasarkan Surat Keputusan Mahkamah Agung R.I Nomor: 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai pedoman pelaksanaan tugas Pengadilan dan lamanya upah proses penyelesaian Perselisihan Hubungan

Hal.7 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Industrial yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, yaitu Upah Penggugat sebesar Rp. 30.000.000,- X 6 (enam) bulan selama Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hingga putusan berkekuatan Hukum Tetap menjadi berjumlah **Rp. 180.000.000. (seratus delapan puluh rupiah)** ; -----

27. Bahwa Penggugat khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut Hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus apabila Tergugat tidak melaksanakan Putusan terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan Hukum Tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;-----

28. Bahwa berdasarkan Gugatan Penggugat berdasarkan atas bukti-bukti yang kuat dan tidak dapat dibantah, disangkal lagi oleh Tergugat maka Penggugat mohon supaya Putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Verzet, banding maupun kasasi dari Tergugat:- Berdasarkan dalil – dalil tersebut diatas mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak c/q Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini mengabulkan dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Penggugat telah sah menuntut hak sesuai ketentuan perundang-undangan dan Tergugat telah melanggar undang – undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Efisiensi sesuai dengan pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomo 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri Penggugat karena efisiensi berupa sisa gaji yang belum dibayar, Uang pesangon, Uang masa kerja, Perumkes, Sisa cuti dan uang proses selama 6 bulan dengan rincian :

1. Uang yang belum dibayar Juli, Agustus dan September 2021

3 x 30.000.000 = Rp. 90.000.000,-

2. Uang Pesangon

Hal.8 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 x 4 x Rp.30.000.000,- =Rp.

240.000.000,-

3. Uang Masa Kerja

2 x Rp. 30.000.000,- = Rp.

60.000.000,-

4. Perumkes

15% x 300.000.000,- = Rp.

45.000.000,-

5. Cuti yang belum diambil.

16/25 x Rp. 30.000.000,- = Rp.

19.200.000,-

6. Uang Proses selama 6 bln

6 x Rp. 30.000.000,- = Rp.

180.000.000,-

Jumlah

Rp. 634.200.000,-

(enam ratus tiga puluh empat juta dua ratus ribu rupiah)

5. Menghukum Tergugat untuk memberikan bukti saldo BPJS Ketenagakerjaan dan Kartu Peserta Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) serta surat keterangan dari perusahaan sebagai syarat untuk pengambilan dana JHT dan JP;

6. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus sejak putusan dibacakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak;

7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000 (*lima ratus ribu rupiah*) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus apabila Tergugat tidak melaksanakan Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap hingga dilaksanakan secara tuntas dan sempurna.

8. Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi maupun perlawanan dalam perkara ini(*uitvoerbaar bij voorraad*).

9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Atau

Jika Majelis Hakim berpendapat lain Mohon Putusan yang adil dan benar menurut Hukum (*Exaequo et bono*)

Hal.9 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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 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 di dalam jawabannya Tergugat telah mengemukakan tangkisan sebagai berikut;

DALAM EKSEPSI:

1. B
ahwa setelah mencermati dengan seksama Surat gugatan PENGUGAT^{aquo}, secara tegas TERGUGAT menolak seluruh dalil-dalil yang menjadi dasar dan alasan PENGUGAT, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh TERGUGAT.
2. B
ahwa gugatan PENGUGAT PREMATUR dan TIDAK BERDASAR. Hal tersebut tersurat dalam dalil-dalil PENGUGAT yang mengajukan Gugatan PPHI hanya berdasarkan asumsi dengan menyimpulkan sendiri telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh TERGUGAT dalam pertemuan dengan agenda perundingan antara TERGUGAT dengan PENGUGAT sehubungan dengan adanya temuan tim accounting Perusahaan tentang adanya pelaporan hasil angkutan TBS yang tidak wajar, namun dalam kenyataannya hingga PENGUGAT mengajukan gugatan ^{aquo}, TERGUGAT belum mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama PENGUGAT, dengan demikian jelaslah bahwa Gugatan PENGUGAT ^{aquo} adalah PRMATURE dan TIDAK BERDASAR.
3. B
ahwa gugatan PENGUGAT TIDAK MEMILIKI DASAR HUKUM. Hal tersebut tersurat dalam ketentuan aturan hukum yang dijadikan PENGUGAT sebagai dasar gugatan ^{aquo}, yakni ketentuan pasal 164 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan (*vide angka 11 dan angka 24 Surat Gugatan*). Bahwa ketentuan Pasal ^{aquo} telah dihapus berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dimana dijabarkan dalam BAB IV Ketenaga kerjaan bagian kesatu Pasal 80 menyebutkan bahwa ...*Undang-Undang ini mengubah, menghapus atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam, a. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara*

Hal. 10 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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)



Republik Indonesia Nomor a279);” dengan demikian jelaslah bahwa gugatan yang didasarkan atas suatu aturan hukum yang telah dihapus adalah TIDAK MEMILIKI DASAR HUKUM.

4.

B

ahwa PENGGUGAT TIDAK MEMILIKI KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) mengajukan gugatan *aquo*. Bahwa hal tersebut dapat dicermati pada uraian dalil PENGGUGAT dengan menggunakan hak buruh/pekerja yang diberikan dalam ketentuan pasal 171 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan untuk mengajukan gugatan bila tidak terima di PHK karena melakukan pelanggaran. Pasal 171 UU Ketenaga kerjaan menyebutkan, pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama satu tahun, jika mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang terkait alasan melakukan kesalahan berat. Hal ini diperkuat dengan dalil PENGGUGAT (*vide angka 19, angka 20 Surat Gugatan*) yang merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Menakertrans yang menganulir penerapan Pasal 158 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Atas dasar itu, perlu TERGUGAT per jelas dan pertegas, bahwa hak pekerja/buruh mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial apabila tak menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan melakukan pelanggaran berat telah dihapus. Penghapusan ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 60 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Dengan demikian, dalam perkara *aquo* PENGGUGAT jelaslah tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*).

5.

B

ahwa setelah mencermati dengan seksama dalil – dalil dalam posita PENGGUGAT *aquo* (*vide angka 11 dan angka 24*), jelas sepanjang menyangkut besaran nilai Pesangon yang diminta oleh PENGGUGAT dihubungkan pula dengan Petitum PENGGUGAT adalah tidak konsisten. Berdasarkan hal tersebut di atas, tersurat dan tersirat dengan jelas bahwa Gugatan *aquo* antara posita dan petitum tidak konsisten. Dengan demikian, gugatan yang tidak konsisten menjadi tidak jelas /kabur (OBSCUUR)

Berdasarkan uraian dalil-dalil TERGUGAT Dalam EKSEPSI tersebut di atas, yang beralasan menurut hukum, maka demi kepastian hukum terhadap

Hal.11 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gugatan yang PREMATUR dan TIDAK BERDASAR, TIDAK MEMILIKI DASAR HUKUM, Subjek Hukum TIDAK MEMILIKI KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING), dan/atau GUGATAN KABUR (OBSCUUR), adalah cacat hukum, untuk itu harus dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA (Niet Ontvankelijke Verklaard).

DALAM POKOK PERKARA

1. B
ahwa, dalil-dalil EKSEPSI terhadap Guatan PENGGUGAT dalam Perkara No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk yang dikemukakan tersebut di atas, mohon dianggap bagian yang tidak terpisahkan dengan jawaban pada pokok perkara ini;
2. B
ahwa TERGUGAT secara tegas MENOLAK seluruh dalil PENGGUGAT sebagaimana tersurat dalam surat gugatannya, kecuali yang diakui kebenarannya secara tegas oleh TERGUGAT;
3. B
ahwa dalil PENGGUGAT angka 1 yang menyatakan PENGGUGAT telah bekerja pada TERGUGAT sejak tanggal 4 September 2017 adalah benar;
4. B
ahwa dalil PENGGUGAT angka 3 yang menyatakan PENGGUGAT sejak tanggal 4 September 2017 dan diputus sepihak oleh TERGUGAT pada tanggal 1 Juli 2021 sehingga masa kerja PENGGUGAT 3 tahun 9 bulan 28 hari adalah TIDAK BENAR, karena sampai saat ini TERGUGAT belum pernah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama PENGGUGAT. Yang benar adalah TERGUGAT telah mengadakan PENGGUGAT kepada aparat penegak hukum POLRES LANDAK atas dugaan perbuatan melawan hukum melakukan tindakan penggelpan dalam jabatan yang diduga dilakukan PENGGUGAT, surat aduan tertanggal 16 Agustus 2021.
5. B
ahwa dalil PENGGUGAT angka 4 yang menyatakan PENGGUGAT belum pernah merugikan TERGUGAT adalah Terbantahkan dengan perbuatan PENGGUGAT sebagai mana telah TERGUGAT uraikan pada poin 4 di atas,

Hal. 12 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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

karena status PENGGUGAT ketika diadukan/laporkan masih berstatus sebagai karyawan.

6. B
ahwa dalil PENGGUGAT angka 5 dan angka 6 sepanjang menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja adalah TIDAK BENAR. Yang benar adalah penggugat berasumsi dan menyimpulkan sendiri seolah-olah TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perlu TERGUGAT perjas dan pertegas bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan, secara administrative selalu ditandai dengan bukti tertulis berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja beserta alasan-alasannya. Dengan demikian, dalil PENGGUGAT hanya berdasar asumsi dan kesimpulan sendiri tidak beralasan menurut hukum, dikuatkan pula dengan tidak dikemukakan oleh PENGGUGAT Surat Nomor berapa dan tanggal berapa dikeluarkan TERGUGAT atas Pemutusan Hubungan Kerja antara TERGUGAT dengan PENGGUGAT.

7. B
ahwa terhadap dalil PENGGUGAT angka 7 s.d. angka 17 tidak TERGUGAT tanggap, karena dengan hal-hal dan upaya-upaya yang dilakukan PENGGUGAT adalah tidak benar dan Premature, karena tanpa suatu dasar yang sah menurut hukum dan hanya berdasarkan asumsi dan kesimpulan sendiri.

8. B
ahwa terhadap dalil PENGGUGAT angka 18 sepanjang menyangkut perbuatan melawan hukum yang dilakukan PENGGUGAT adalah BENAR. Hal tersebut diperkuat dengan aduan/laporan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT ke Polres Landak tanggal 16 Agustus 2021, dan PENGGUGAT telah dipanggil oleh Penyidik untuk memberikan keterangan/klarifikasi tertanggal 14 Oktober 2021.

9. B
ahwa terhadap dalil PENGGUGAT angka 19, angka 20, dan sepanjang menyangkut penerapan aturan hukum atas dasar UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, kemudian PENGGUGAT dikaitkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi atas uji materi terhadap UU Ketenaga kerjaan *aquoserta* Surat Edaran Manakertrans adalah dalil yang patut diabaikan, karena ketentuan pasal yang digunakan PENGGUGAT dalam

Hal. 13 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menempatkan kedudukannya *aquo* telah dihapus dengan terbitnya UU Cipta kerja, sebagai mana uraian TERGUGAT pada angka 3 dan angka 4 EKSEPSI TERGUGAT.

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil TERGUGAT tersebut di atas, maka gugatan PENGGUGAT haruslah DITOLAK untuk seluruhnya atau setidaknya TIDAK DAPAT DITERIMA (Niet Ontvankelijke Verklaard);

PETITUM

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka TERGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk untuk memeriksa dan memutus perkara ini dengan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

- M
engabulkan eksepsi TERGUGAT tersebut;
- M
engembalikan gugatan PENGGUGAT kepada PENGGUGAT;
- M
enyatakan gugatan PENGGUGAT adalah cacat hukum karenanya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

- M
enolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- M
enetapkan biaya perkara ini sesuai peraturan perundang-undangan;

Atau,

Bilamana Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-22 sebagai berikut:

1. Photo copy Surat Perjanjian Kerja No: 080/IGP EST-HRD/SPK/VIII/2017 pada tanggal 16 Agustus 2017 , diberi tanda Bukti : P-1;
2. Photo copy Surat Keputusan No:020/SKPK/III/HRD-IGP/2018 pada tanggal 03 Maret 2018, diberi tanda Bukti : P-2;

Hal. 14 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Photo copy Rekapitulasi data perhitungan pensiun karyawan, diberi tanda Bukti : P-3;
4. Photo copy Surat Pemanggilan tentang Klarifikasi/Mediasi I bertempat di Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak, diberi tanda Bukti : P-4;
5. Photo copy Hasil Risalah pada perundingan mediasi I di Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak, diberi tanda Bukti : P-5;
6. Photo copy Surat Pemanggilan perundingan Mediasi II bertempat di Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak, diberi tanda Bukti : P-6;
7. Photo copy Surat dari Penggugat kepada Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak perihal ketidak hadirannya Penggugat karena Penggugat sedang ada pekerjaan diluar kota, diberi tanda Bukti : P-7;
8. Photo copy Hasil Risalah pada perundingan mediasi II di Kantor Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak, diberi tanda Bukti : P-8;
9. Photo copy Surat pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Landak kepada Kepala Dinas Provinsi Kalimantan Barat, diberi tanda Bukti : P-9;
10. Photo copy Surat Pemanggilan Perundingan Mediasi I bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, diberi tanda Bukti : P-10;
11. Photo copy Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan barat Nomor : 565/1476/NT.HIJSTK-3 tanggal 7 September 2021 , diberi tanda Bukti : P-11;
12. Photo copy Surat perihal jawaban dari Penggugat atas anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan barat Nomor : 565/1476/NT.HIJSTK-3 tanggal 7 September 2021, diberi tanda Bukti : P-12;
13. Photo copy Peraturan Perusahaan PT ICHTIAR GUSTI PUDI periode tahun 2020-2022, diberi tanda Bukti : P-13;
14. Photo copy Kartu Tanda Penduduk (KTP), diberi tanda Bukti : P-14;
15. Photo copy Undangan Permintaan Klarifikasi, diberi tanda Bukti : P-15;

Hal.15 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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

16. Photo copy Screen shoot percakapan WA antara Penggugat dengan Tergugat Sdr. Jhoni Marpaung selaku Manager HRD PT. IGP pada tanggal 30 Juni 2021 s/d 02 Juli 2021, diberi tanda Bukti : P-16;
17. Photo copy Screen shoot percakapan WA antara Penggugat dengan Sdr. Tergugat Sdr. Dedi Kuniawan selaku General Manager PT. IGP pada tanggal 30 Juni 2021 s/d 01 Juli 2021., diberi tanda Bukti : P-17;
18. Photo copy Surat Serah Terima Tugas kepada sdr. Dedi Kurniawan selaku GM PT. IGP, diberi tanda Bukti : P-18;
19. Photo copy Surat Serah Terima Aset Perusahaan berupa Laptop dan Radio HT, diberi tanda Bukti : P-19;
20. Photo copy Surat Serah Terima Aset Perusahaan berupa Kendaraan Dinas, diberi tanda Bukti : P-20;
21. Photo copy Check List Inventaris Mess, diberi tanda Bukti : P-21;
22. Photo copy Print Out Rekening Koran Penggugat dari bulan Mei 2021 s/d Oktober 2021, diberi tanda Bukti : P-22;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan sudah dilegalisir, diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T- 6 sebagai berikut:

1. Photo copy Laporan Hasil Audit, diberi tanda Bukti : T-1;
2. Photo copy Berita Acara Hasil Temuan No : 098/BA/ACC-IGP/VI/2021, diberi tanda Bukti : T-2;
3. Photo copy Surat Peringatan (SP-3) No : 134/HRD/SP-III/VII/2021, diberi tanda Bukti : T-3;
4. Photo copy Internal Memo No : 11/DIR-IGP/HRD/VIII/2019 Tentang Penggunaan Kendaraan Operasional Perusahaan, diberi tanda Bukti : T-4
5. Photo copy Internal Memo No: 068/IM/GMO-IGP/III/2021 Tentang Pengkaryaan Selama Memasuki Pensiun, diberi tanda Bukti : T-5;
6. Photo copy Peraturan Perusahaan Periode 2020-2022, diberi tanda Bukti : T-6;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, ternyata Penggugat tidak mengajukan saksi sedangkan Tergugat mengajukan saksi fakta atas nama **Yonas** dan **Malik Sahputra** yang telah memberikan keterangan dalam persidangan tidak dibawah sumpah menurut agamanya karena masih terikat hubungan kerja dengan pihak Tergugat dan menerangkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **Yonas**

- Bahwa saksi masih aktif bekerja pada Tergugat;

Hal.16 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pernah menjabat sebagai supir selama 4 bulan pada Penggugat;
- Bahwa saksi mengatakan ada perintah dari Penggugat untuk mengangkut TBS (buah sawit) menggunakan unit operasional Penggugat;
- Bahwa saksi mengatakan mengangkut buah sawit setiap minggu kurang lebih 2 sampai 3 kali;
- Bahwa saksi mengatakan hasil mengangkut buah sawit diserahkan kepada Penggugat;
- Bahwa saksi mengatakan uang yang diterima oleh saksi diserahkan kepada Penggugat;

2. Saksi **Malik Sahputra**

- Bahwa saksi masih aktif bekerja pada Tergugat;
- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sebagai KTU;
- Saksi mengatakan bahwa mengetahui adanya laporan pengaduan kepolisian atas Penggugat karena diduga adanya tindak pidana penggelapan;
- Bahwa saksi mengatakan adanya temuan audit tentang penyalagunaan unit dan angkut TBS yang dilakukan oleh Penggugat yang harga TBS dari 35 rupiah dirubah menjadi 85 rupiah /kg;

Menimbang, bahwa selanjutnya Pihak Penggugat maupun Pihak Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing tertanggal 29 November 2021 sebagaimana selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan;

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;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, ternyata Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

- A. Gugatan Penggugat Premature dan tidak Berdasar
- B. Gugatan Penggugat Tidak Memiliki Dasar Hukum
- C. Gugatan Penggugat Tidak Memiliki Kedudukan Hukum (Legal Standing)
- D. Gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur Obscuur Libel

Hal. 17 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

Disclaimer

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



A. Gugatan Penggugat Premature dan Tidak Berdasar

Menimbang, bahwa menurut Tergugat, dalil-dalil Penggugat yang mengajukan Gugatan PPHI hanya berdasarkan asumsi dengan menyimpulkan sendiri telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat dalam pertemuan dengan agenda perundingan antara Tergugat dengan Penggugat sehubungan dengan adanya temuan tim accounting Perusahaan tentang adanya pelaporan hasil angkutan TBS yang tidak wajar, namun dalam kenyataannya hingga Penggugat mengajukan gugatan *aquo*, Tergugat belum mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat, maka menurut Tergugat bahwa Gugatan Penggugat masih premature;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat di dalam kesimpulan tertanggal 29 November 2021 pada angka 4 yaitu membantah dan menolak dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Prematur dan tidak berdasar karena menurut Penggugat salah satu syarat agar gugatan Penggugat dapat didaftarkan adalah dengan melampirkan anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat yang artinya telah dilakukan perundingan Bipartit dan Mediasi pada tingkat Tripartit akibat adanya ketidaksepakatan atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis hakim mencermati gugatan, jawaban dan kesimpulan para pihak serta risalah/anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dengan nomer : 565/1476/NT.HIJSTK-3 tertanggal 7 September 2021 dimana tertuang dalam anjuran pada keterangan pihak Pengusaha pada point 2 yang menyatakan “*pihak PT IGP menyatakan bahwa alasan PHK sdr.Syahril Rusyid adalah melakukan kesalahan berupa penggelapan*” dan sesuai bukti P-16 serta P-17 mengenai pemanggilan Penggugat oleh Tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit di kantor Head Office Jln Perdana Komplek Perdana Square Blok A-19 Kecamatan Pontianak Kota Pontianak Kalimantan Barat serta adanya bukti P-22 perihal rekening koran dari bank BNI yang biasa Penggugat menerima gaji bulanan dari Tergugat terbukti bahwa sejak bulan Juli 2021 Penggugat tidak menerima gaji dari tergugat hingga saat ini maka dapat diartikan Penggugat telah di putus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak Juli 2021;

Menimbang, bahwa karena telah terbukti Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang mana tertuang dalam anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dan bukti P-22 maka menurut Majelis Hakim eksepsi Tergugat yang menyatakan

Hal. 18 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



gugatan Penggugat *Premature* tidak beralasan hukum sehingga harus dinyatakan **tidak dapat diterima**;

B. Gugatan Penggugat Tidak Memiliki Dasar Hukum

Menimbang, bahwa menurut Tergugat, gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum dimaa hal tersebut tersurat dalam ketentuan aturan hukum yang dijadikan Penggugat sebagai dasar gugatan *aquo*, yakni ketentuan pasal 164 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*vide angka 11 dan angka 24 Surat Gugatan*). Bahwa ketentuan Pasal *aquo* telah dihapus berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dimana dijabarkan dalam BAB IV Ketenagakerjaan bagian kesatu Pasal 80 menyebutkan bahwa *...Undang-Undang ini mengubah, menghapus atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam, a. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor a279);*” dengan demikian jelaslah bahwa gugatan yang didasarkan atas suatu aturan hukum yang telah dihapus adalah TIDAK MEMILIKI DASAR HUKUM;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat perihal permintaan kompensasi pesangon berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*pada angka 11 dan angka 24 Surat Gugatan*) Majelis Hakim menilai bahwa Penggugat dalam mengajukan gugatan merujuk pada bukti P-3 yang berisi rekapitulasi data perhitungan pensiun karyawan yang di berikan oleh Manager HRD Tergugat dengan mengacu pada ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dasar itulah yang dijadikan acuan oleh Penggugat dalam mengajukan gugatan a quo;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal *aquo* telah dihapus berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan terbitnya Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta telah berlaku sejak tanggal 2 Februari 2021 tidak serta merta dapat menghapus atau membatalkan gugatan a quo karena yang dituntut adalah nilai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat menuntut hak kompensasi pesangon atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat maka terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat Tidak Memiliki

Hal. 19 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Dasar Hukum menurut pendapat Majelis Hakim tidak beralasan hukum sehingga harus dinyatakan **tidak dapat diterima**;

C. Gugatan Penggugat Tidak Memiliki Kedudukan Hukum (Legal Standing)

Menimbang, bahwa menurut Tergugat, gugatan Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum diman hal tersebut dapat dicermati pada uraian dalil Penggugat dengan menggunakan hak buruh/pekerja yang diberikan dalam ketentuan pasal 171 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan untuk mengajukan gugatan bila tidak terima di PHK karena melakukan pelanggaran. Pasal 171 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan, pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama satu tahun, jika mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang terkait alasan melakukan kesalahan berat. Hal ini diperkuat dengan dalil Penggugat (*vide angka 19, angka 20 Surat Gugatan*) yang merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Menakertrans yang menganulir penerapan Pasal 158 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Atas dasar itu, perlu Tergugat per jelas dan pertegas, bahwa hak pekerja/buruh mengajukan gugatan ke lembaga perselisihan hubungan industrial apabila tak menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan melakukan pelanggaran berat telah dihapus. Penghapusan ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 60 Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Dengan demikian, dalam perkara *aquo* Penggugat jelaslah tidak memiliki kedudukan hukum (legal standing);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat terkait Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan melakukan kesalahan berat maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan sebagai berikut sepanjang terkait dengan obyek gugatan Penggugat yang telah menyangkut kedalam pokok perkara, sehingga eksepsi Tergugat harus dinyatakan **tidak dapat diterima**;

D. Gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur Obscuur Libel

Menimbang, bahwa menurut Tergugat gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (Obscuur Libel), dimana pada dalil – dalil dalam posita Penggugat *aquo* (*vide angka 11 dan angka 24*), jelas sepanjang menyangkut besaran nilai Pesangon yang diminta oleh Penggugat dihubungkan pula dengan Petitum Penggugat adalah tidak konsisten. Berdasarkan hal tersebut di atas, tersurat dan tersirat dengan jelas bahwa Gugatan *aquo* antara posita dan petitum tidak

Hal.20 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



konsisten. Dengan demikian, gugatan yang tidak konsisten menjadi tidak jelas /kabur (Obscuur);

Menimbang, bahwa apabila dibaca dengan cermat memperhatikan dalil eksepsi Tergugat dan gugatan Penggugat, Majelis Hakim berpendapat tidak tepat dan tidak bisa dijadikan alasan untuk mengatakan gugatan Penggugat *obscur libel*, karena secara sederhana gugatan dikatakan *obscur libel* itu terletak pada dasar hukum gugatan, obyek gugatan, petitum atau kontradiksi antara posita dan petitum, padahal di dalam perkara *a quo* tidak demikian, karena substansi yang diperselisihkan sudah jelas terkait dengan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang mana gugatan Penggugat meminta hak kompensasi Pesangon pada angka 11 dalam gugatan Penggugat sejumlah Rp. 364.200.000,- sedangkan pada angka 24 sejumlah Rp. 454.200.000,- dengan menambah sisa cuti yang masih berlaku dan gaji yang belum dibayarkan adalah sah sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga menurut pendapat Majelis Hakim tidak beralasan hukum sehingga harus dinyatakan **tidak dapat diterima**;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat tersebut di atas adalah tidak cukup alasan secara hukum, dengan demikian terhadap perkara *a quo* harus dinyatakan ditolak, selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan materi pokok perkara;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya mengenai **“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”**;

Menimbang, bahwa sesuai dengan bunyi ketentuan pasal 283 RBg dalam perkara ini Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan terhadap Tergugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara sebagaimana tertuang dalam dalil-dalil gugatan yang pada pokoknya:

1. Bahwa menurut Penggugat, Pemutusan Hubungan Kerja dimulai sejak adanya perundingan Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat yaitu

Hal.21 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dipanggil oleh Tergugat PT Ichtiar Gusti Pudi melalui Manager HRD Bapak Jhony Marpaung pada tanggal 29 Juni 2021 pukul 09:00 WIB di kantor Head Office Jln Perdana Komplek Perdana Square Blok A-19 Kecamatan Pontianak Kota Pontianak Kalimantan Barat, dimana disampaikan oleh Tergugat terkait pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pertanggal 1 Juli 2021 (bukti P-16);

2. Bahwa pada tanggal 7 September 2021 Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat mengeluarkan Anjuran berbentuk Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Penggugat dan Tergugat yang isinya agar Pengusaha/Tergugat memberikan hak Penggugat berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, sisa cuti tahunan dan upah bulan Juli 2021 yang semuanya berjumlah Rp. 224.400.000,- (bukti P-11);

3. Bahwa menurut Penggugat akibat dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat maka Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar uang pesangon sesuai ketentuan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan pasal 156 ayat (4) serta upah selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah membantah dalil-dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya:

1. Bahwa menurut Tergugat, Penggugat sebagai Senior Manager diduga telah menyalahgunaan jabatannya dan Tergugat telah mengadukan Penggugat kepada aparat penegak hukum Polres Landak atas dugaan perbuatan melawan hukum melakukan tindakan penggelapan dalam jabatan yang diduga dilakukan Penggugat, surat aduan tertanggal 16 Agustus 2021;

2. Bahwa menurut Tergugat, atas aduan Tergugat tersebut Penggugat telah dipanggil oleh Penyidik untuk memberikan keterangan/klarifikasi tertanggal 14 Oktober 2021, (bukti P-15);

3. Bahwa menurut Tergugat ketentuan pasal 164 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dihapus berdasarkan ketentuan pasal 81 angka 53 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Hal.22 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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 dari jawab-jawab antara Penggugat dengan Tergugat telah diakui secara tegas sehingga menjadi fakta tetap sebagai berikut:

1. Bahwa benar Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 4 September 2017 di PT ICTIAR GUSTI PUDI dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan dan pada tanggal 3 Maret 2018 diangkat menjadi Karyawan tetap dengan No. 020/SKPK/III/HRD-IGP/2018 dengan jabatan Senior Manager sebagaimana diakui oleh para pihak di dalam surat gugatan maupun di dalam jawabannya (bukti P-1 dan P-2);
2. Bahwa benar upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp. 30.000.000 (tiga puluh juta rupiah) per bulan per bulan dengan jabatan Senior Manager Lokasi Penempatan di kebun PT IGP Saman Landak (bukti P-22);
3. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah dilakukan upaya perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka diterbitkan Anjuran berbentuk Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 7 September 2021 oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, (bukti P-11);

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-22;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Penggugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti T-1 sampai dengan T-6;

Menimbang, bahwa alat bukti surat yang diajukan pihak Tergugat tersebut telah dibubuhi materai cukup dan telah pula diteliti ternyata sesuai dengan aslinya, sehingga keseluruhannya secara formil dapat diterima dan telah memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti yang sah;

Menimbang, bahwa setelah mencermati secara seksama gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, maka yang menjadi masalah dan harus dibuktikan adalah apakah benar Penggugat di putus hubungan kerja oleh Tergugat dan berhak atas kompensasi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah berlaku ?

Hal.23 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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 sebelum memeriksa dan memberi pertimbangan hukum terhadap substansi pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai jenis perselisihan yang relevan dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa di dalam surat gugatan Penggugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak sesuai bukti adanya dilampirkan anjuran yang diterbitkan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa obyek perselisihan *a quo* adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan demikian proses pemeriksaan perkara *a quo* tunduk pada ketentuan pasal 56 huruf c Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (bukti P-11);

Menimbang, bahwa berdasarkan pada pasal 1 poin 15 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "*Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*";

Menimbang, bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur adanya perintah, adanya pekerjaan dan adanya upah yang diberikan oleh PT Ichtar Gusti Pudi selaku Tergugat kepada Penggugat, hal ini sesuai dengan alat bukti surat yang bertanda antara lain P-1 dan P-2;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-22 tentang Rekening Koran dari bank BNI yang biasa Penggugat menerima gaji bulanan dari Tergugat telah menjelaskan bahwa upah terakhir Penggugat setiap bulan sebesar Rp. 30.000.000,- (tiga puluh juta rupiah);

Menimbang, bahwa pada bulan Juli 2021 dan bulan – bulan berikutnya, Penggugat tidak pernah menerima kiriman gaji dari Tergugat melalui bank yang biasa Penggugat menerima gaji bulanan, oleh karenanya Majelis hakim berpendapat bahwa Penggugat sejak 1 Juli 2021 setelah terjadinya perundingan Bipartit tanggal 29 Juni 2021 di kantor Head Office Jln Perdana Komplek Perdana Square Blok A-19 Kecamatan Pontianak Kota Pontianak Kalimantan Barat Penggugat telah diputus hubungannya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada alat bukti surat yang bertanda P-2 tentang surat pengangkatan tertanggal 3 Maret 2018 Penggugat diangkat

Hal.24 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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

menjadi Karyawan tetap dengan No. 020/SKPK/III/HRD-IGP/2018 yang diterbitkan oleh Tergugat sehingga terbukti bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 4 September 2017 dan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak 1 Juli 2021 sehingga dapat dihitung masa kerja Penggugat adalah 3 tahun 9 bulan 28 hari ;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati surat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat serta bukti-bukti surat yang relevan lainnya, karenanya menurut pendapat Majelis Hakim terbukti bahwa Tergugat merupakan tempat dimana Penggugat tercatat sebagai Pekerja dengan masa kerja kurang dari 4 tahun, oleh karena itu gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja *a quo* telah didasarkan pada hukum dan hubungan kerja yang sah;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menyampaikan penilaian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan terhadap hasil pembuktian oleh para pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan gugatan Penggugat yang menyatakan penggugat telah di putus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan efesiensi karena menurut Penggugat tidak ada kesalahan yang dilakukan Penggugat selama bekerja diperusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat pihak Tergugat mengajukan jawaban yang menyatakan Penggugat telah melakukan kesalahan berat dengan melanggar peraturan perusahaan yang masih berlaku dan melanggar ketentuan pada Internal Memo No.11/DIR-IGP/HRD/VIII/2019 tentang ketentuan penggunaan kendaraan operasional perusahaan yaitu menggunakan unit operasional atau kendaraan dinas yang bukan peruntukkannya dengan melangsir TBS buah sawit dari kebun menuju timbangan ;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah sesuai pasal 81 angka 37 Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan : *“(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (3)*

Hal.25 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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

Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja /buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (4) Dalam hal perundingan bipartite sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan :

“(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. *Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. *Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. *Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);*

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. *Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. *Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. *Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);*

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 52 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan :”

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. *Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*

Hal.26 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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)



b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan

c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas :

a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) , tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)";

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1 yang bersesuaian dengan keterangan saksi atas nama Yonas yang pernah menjabat sebagai supir Penggugat menerangkan Penggugat memerintahkan kepada saksi untuk melangsir TBS atau sawit dengan menggunakan unit operasional / kendaraan dinas Penggugat dari kebun ke lokasi timbangan yang mana hasil dari langsiran tersebut menjadi perhitungan penghasilan atau premi dan diketahui serta ditandatangani oleh Penggugat selaku Senior Manager;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-2 serta keterangan saksi atas nama Malik Syahputra yang menjabat sebagai Kepala Tata Usaha diperkebunan Tergugat menjelaskan adanya selisih nilai angkut harga TBS atau buah Sawit untuk pembayaran di wilayah estate Penggugat dan didalam keterangan pada waktu pemeriksaan saksi, saksi Malik Syahputra menerangkan bahwa hasil langsir TBS yang dilakukan unit operasional / kendaraan dinas Penggugat diambil oleh supir dari Penggugat atas nama Yonas untuk selanjutnya diserahkan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa terkait dengan adanya temuan internal audit yang telah dilakukan Tergugat dan sesuai dengan keterangan saksi serta bukti surat diatas maka Tergugat telah melaporkan pengaduan kepada kantor Polisi Resor Landak dengan no surat : P/185/IX/2021 tanggal 20 September 2021 dan telah dilakukan klarifikasi oleh Penggugat pada tanggal 19 Oktober 2021 tetapi merujuk pada pertimbangan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.012/PUU-1/2003 mewajibkan pengusaha menghormati asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) sehingga ada pengaduan tersebut tidak serta merta

Hal.27 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dapat dijadikan acuan untuk Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat maka Majelis hakim berpendapat terkait dugaan tindak pidana penipuan dan atau penggelapan dalam jabatan yang dilakukan oleh Penggugat tetap berlanjut pada perkara pidana yang sedang berjalan tanpa mempengaruhi penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perkara a quo;

Menimbang, bahwa dengan mengacu pada pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dan dalam perkara a quo Majelis hakim menemukan adanya surat peringatan ketiga atas nama Penggugat yang terdapat dalam tanda bukti T-3 yang diperkuat dengan bukti T-1 dan T-2 mengenai laporan temuan internal audit tentang selisih nilai angkut harga TBS atau buah Sawit dari kebun Penggugat menuju timbangan, mengindikasikan adanya perbuatan yang melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan bagi seorang pekerja di tempat kerja;

Menimbang, bahwa perihal penggunaan unit operasional yang dilakukan oleh Penggugat untuk dipergunakan yang tidak semestinya dimana dipergunakan dalam rangka langsir TBS sawit dari kebun menuju timbangan merupakan pelanggaran terhadap internal memo perusahaan No.11/DIR-IGP/HRD/VIII/2019 tentang ketentuan penggunaan kendaraan operasional perusahaan (bukti T-4) ;

Menimbang, bahwa sesuai peraturan perusahaan Tergugat pada pasal 34 huruf C angka 5 menyatakan : "*penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi/pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga merugikan perusahaan atau pekerjaan lainnya*" selanjutnya pada peraturan perusahaan Tergugat mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak telah diatur pada pasal 40 huruf A angka 1 menyatakan : "*melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan kamu atau sesama pekerja di tempat kerja dan atau perumahan karyawan (mess), serta peraturan perusahaan mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak pada pasal 40 huruf C menyebutkan : "*bagi pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;**

Hal.28 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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 adanya bukti T-3 mengenai surat peringatan yang diperkuat dengan bukti T-1, T-2 mengenai temuan internal audit dan bukti T-4 Internal memo tentang penggunaan kendaraan operasional perusahaan dimana Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap penggunaan unit operasional yang tidak semestinya telah menunjukkan Tergugat dalam memberikan surat peringatan telah melaksanakan prosedur sebagaimana mestinya, dengan demikian maka kesalahan tersebut sudah selayaknya dikenakan sesuai pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Menimbang, bahwa berdasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut di atas dan alat bukti surat yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dikarenakan Penggugat telah melakukan kesalahan;

Menimbang, bahwa pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena Penggugat melakukan pelanggaran perjanjian kerja dan peraturan perusahaan maka sudah sepantasnya Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon sesuai Pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

Menimbang, bahwa terkait usia pension sesuai posita angka 21 yang berbunyi : “Penggugat memasuki usia pensiun jika sesuai peraturan perusahaan periode 2020-2022 PT Ictiar Gusti Pudi yang masih berlaku pada pasal 42 ayat (1) “ *usia pensiun adalah 55 tahun*” dan pada 1 April 2021 Penggugat telah berusia 55 tahun akan tetapi Penggugat masih diperkerjakan oleh Tergugat karena tenaga dan pikiran Penggugat masih dibutuhkan oleh Tergugat sesuai dengan Peraturan Perusahaan pasal 42 ayat (2) yang menyatakan “ *Hubungan kerja berakhir serta merta pada saat Pekerja mencapai usia pensiun 55 tahun dan pekerja yang mencapai usia pensiun akan diberhentikan dengan hormat. Pengecualian mengenai hal tersebut di atas hanya akan dilakukan bila perusahaan berpendapat bahwa tenaganya masih dibutuhkan, dengan syarat :*

- a. *Keinginan dan kebutuhan perusahaan tersebut disetujui oleh pekerja.*

Hal.29 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



b. *Perpanjangan hubungan kerja tidak lebih dari 5 tahun dengan status yang ditentukan oleh perusahaan;*

Menimbang, bahwa sesuai dengan bukti T-5 mengenai Internal Memo No. 068/IM/GMO-IGP/III/2021 tentang Pengkaryaan selama memasuki usia pensiun terhadap Manager up tertanggal 8 Maret 2021 dimana Penggugat menjabat sebagai Senior Manager yang dapat diartikan sesuai Internal Memo tersebut masa pensiun Penggugat bukan usia 55 tahun;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada posita angka 21 mengenai usia pensiun tidak termasuk kedalam permintaan tuntutan dalam gugatan a quo (petitum) dari Penggugat sehingga menurut hemat majelis Hakim tidak relevan untuk dijadikan objek gugatan sehingga patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa mengenai petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Penggugat telah sah menuntut hak sesuai ketentuan perundang-undangan dan Tergugat telah melanggar undang – undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak sebagaimana tersebut di atas dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa mengenai petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan Efisiensi sesuai dengan pasal 164 ayat (3) Undang-undang nomo 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 3 (tiga) beralasan hukum untuk **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 yaitu Menghukum Tergugat untuk membayar atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas diri Penggugat karena efisiensi berupa sisa gaji yang belum dibayar, Uang pesangon, Uang masa kerja, Perumkes, Sisa cuti dan uang proses selama 6 bulan dengan total seluruhnya sebesar Rp. 634.200.000,- (enam ratus tiga puluh empat juta dua ratus ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut ;

1. Gaji yang belum dibayar Juli, Agustus dan September 2018.

3 x 30.000.000 = Rp. 90.000.000,-

2. Uang Pesangon

2 x 4 x Rp.30.000.000,- =Rp. 240.000.000,-

3. Uang Masa Kerja

Hal.30 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3x Rp. 30.000.000,-	= Rp. 60.000.000,-
4. Perumkes	
15% x 300.000.000,-	= Rp. 45.000.000,-
5. Cuti yang belum diambil.	
16/25 x Rp. 30.000.000,-	= Rp. 19.200.000,-
6. Uang Proses selama 6 bln	
6 x Rp. 30.000.000,-	= <u>Rp. 180.000.000,-</u>
Jumlah	Rp. 634.200.000,-

(enam ratus tiga puluh empat juta dua ratus ribu rupiah)

, maka Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

- Bahwa sesuai ketentuan pada Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah sesuai pasal 81 angka 45 Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan :” *Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas : a.upah pokok; dan b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya*, maka upah yang menjadi dasar perhitungan dalam perkara a quo Rp.30.000.000,- per bulan;
- Bahwa mengenai Uang Pesangon menurut hemat Majelis Hakim tidak dapat dikabulkan 2 (dua) kali ketentuan, melainkan dikabulkan hanya 0,5 kali sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Bahwa uang penghargaan masa kerja yang dimohonkan Penggugat satu kali menurut ketentuan Pasal 40 ayat 3 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut Majelis Hakim sudah tepat dan benar sehingga patut dikabulkan;
- Bahwa mengenai uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi cuti yang masih berlaku sesuai dengan Pasal 40 ayat 4 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja Dan Waktu istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut Majelis Hakim sudah tepat dan benar sehingga patut dikabulkan;
- Bahwa mengenai gaji yang belum dibayarkan bulan Juli, Agustus dan September 2021 yang dimohonkan oleh Penggugat menurut pendapat Majelis Hakim dapat dikabulkan hanya pada bulan Juli 2021 dengan pertimbangan serah terima pekerjaan dan Asset perusahaan yang dilakukan

Hal.31 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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

oleh Penggugat terjadi pada bulan Juli 2021 sehingga dianggap masih bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan yang dikemukakan diatas, mengenai petitum angka 4, maka Majelis Hakim berpendapat beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian, dengan perhitungan sebagai berikut :

1. Gaji bulan Juli 2021	= Rp. 30.000.000,-
2. Uang Pesangon	
4. x 0,5 x Rp.30.000.000,-	= Rp. 60.000.000,-
3. Uang Penghargaan Masa Kerja	
2x Rp. 30.000.000,-	= Rp. 60.000.000,-
4. Uang Penggantian Hak Cuti	
16/25 x 30.000.000,-	= Rp. 19.200.000,-
Jumlah	Rp. 169.200.000,-

(seratus enam puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 (empat) point 6 perihal upah proses/uang tunggu selama 6 bulan sebesar Rp. 180.000.000,- (seratus delapan puluh juta rupiah), maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) nomor : 37/PUU-IX/2011 batas pembayaran upah proses seutuhnya merujuk pada pasal 155 ayat (2) Undang-undang No.13 tahun 2003 yang berbunyi: “ selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” telah dihapus dalam ketentuan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan merujuk pada pasal 81 angka 46 pasal 157A Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana tidak ditemukan adanya bukti skorsing oleh Tergugat terhadap Penggugat serta adanya bukti surat peringatan sehingga pemutusan hubungan kerja terjadi karena telah melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan perusahaan maka Majelis Hakim berpendapat petitum angka 4 (empat) point 6 perihal upah proses beralasan hukum untuk **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 (lima) perihal menghukum Tergugat untuk memberikan bukti saldo BPJS Ketenagakerjaan dan Kartu Peserta Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) serta surat keterangan dari perusahaan sebagai syarat untuk pengambilan dana JHT dan JP Majelis Hakim berpendapat yang dimaksud oleh Penggugat dapat diartikan BPJS Ketenagakerjaan pada Jaminan Hari Tua sebesar 5,7 % dari Upah dan

Hal.32 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jaminan Pensiun sebesar 3% dari upah untuk setiap bulannya dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PUU-X/2012 tanggal 15 Oktober 2012 pada Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, *"Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial"*; dan selanjutnya sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I. Nomor 20 tahun 2011 tentang Perubahan atas Permenakertrans Nomor Per-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pada Pasal 1A ayat (2) berbunyi *"Dalam hal pengusaha telah nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka tenaga kerja dapat mendaftarkan dirinya sendiri dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara"*;

Menimbang, bahwa BPJS Ketenagakerjaan dan Kartu Peserta Jaminan Hari Tua (JHT) serta Jaminan Pensiun (JP) adalah wajib didaftarkan bagi pekerja penerima upah yang mana dapat di buktikan dengan adanya kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan sehingga terbukti terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan maka Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum angka 5 perihal tuntutan Penggugat tentang permintaan bukti saldo BPJS Ketenagakerjaan, Kartu Peserta Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) serta surat keterangan dari perusahaan sebagai syarat untuk pengambilan dana JHT dan JP beralasan untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 (enam) yaitu menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat putus sejak putusan dibacakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, Majelis Hakim menyatakan **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 7 (tujuh) yaitu menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) / hari setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini di ucapkan hingga dilaksanakan, maka Majelis hakim berpendapat oleh karena tuntutan dalam

Hal.33 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk

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

pokok perkara a quo adalah tuntutan pembayaran kompensasi sejumlah uang dan sesuai dengan pasal 606 RV hal tersebut tidak diperbolehkan sehingga haruslah di **tolak**;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 (delapan) yang menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya perlawanan atau kasasi dari Tergugat, menurut pendapat Majelis dengan memperhatikan SEMA No.3 tahun 2000 jo SEMA no.4 tahun 2001, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak melaksanakan putusan maka tuntutan Penggugat perihal putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum Banding, Kasasi atau upaya hukum lainnya maka majelis hakim menyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim selesai mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, dan dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum terhadap bukti-bukti surat para pihak yang telah dipergunakan dalam uraian tersebut diatas, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara mutatis mutandis, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara a quo sehingga patut untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan uraian pertimbangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat patut dan cukup beralasan untuk menyatakan **mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya**;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat diatas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat sebesar **Rp. 335.000,-** (tiga ratus tiga puluh lima ribu rupiah);

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

Hal.34 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



MENGADILI :

DALAM EKSEPSI

Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta gaji bulan Juli 2021 kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan rincian:

1. Gaji bulan Juli 2021	=	Rp.
30.000.000,-		
2. Uang Pesangon		
4. x 0,5 x Rp.30.000.000,-	= Rp.	60.000.000,-
3. Uang Penghargaan Masa Kerja		
2x Rp. 30.000.000,-	= Rp.	60.000.000,-
4. Uang Penggantian Hak Cuti		
16/25 x 30.000.000,-	= Rp.	19.200.000,-
Jumlah		Rp. 169.200.000,-

(seratus enam puluh sembilan juta dua ratus ribu rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk memberikan bukti saldo BPJS Ketenagakerjaan dan Kartu Peserta Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) serta surat keterangan dari perusahaan sebagai syarat untuk pengambilan dana Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP);
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sebesar **Rp. 335.000,-** (tiga ratus tiga puluh lima ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Rabu, tanggal 8 Desember 2021 oleh kami **Akhmad Fijarsyah Joko Sutrisno, S.H.,M.H.** sebagai Hakim Ketua Majelis, **Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H.** dan **Prana Jaya, S.H.** Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 13 Desember 2021, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh **Hendra Azwar,**

Hal.35 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk



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

SH.,M.H Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut serta dihadiri Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua

Siti Umi Akhirokh, S.H.,M.H.

A. F. Joko Sutrisno, S.H.,M.H.

Prana Jaya, S.H.

Panitera Pengganti,

Hendra Azwar, SH. M.H

Perincian biaya :

1. Pendaftaran	Rp. 30.000,-
2. Biaya proses.....	Rp. 50.000,-
3. Panggilan sidang.....	Rp. 225.000,-
4. PNBP	Rp. 10.000,-
5. Materai.....	Rp. 10.000,-
6. Redaksi	<u>Rp. 10.000,-</u>
Jumlah	Rp. 335.000,-

(tiga ratus tiga puluh lima ribu rupiah)

Hal.36 dari 35 hal. Putusan No.41/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Ptk