



PUTUSAN

Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ADI KURNIAWAN, Warga Negara Indonesia, pekerjaan karyawan swasta, beralamat di Jalan Angkatan 45 Lorong Sempurna I No. 43 RT. 042, RW. 012, Kelurahan Lorok Pakjo, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Amrullah, S.H., Iswardi Mandai, S.H., dan Sudirman Hamidi, S.H., M.H., Advokat/Pengacara pada Kantor Advokat/Pengacara “AMH & Associates” yang beralamat di Jalan Residen Abdul Rozak No. 7A (Patal-Pusri) Kelurahan 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Oktober 2017 yang telah diregister dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 143/SK/2017/PHI.PLG tanggal 30 Oktober 2017, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

PT PANDJI MEDIA GEMILANG, Perseroan, berkedudukan Jalan Talang Kerangga No. 33 Kota Palembang, dalam hal ini diwakili oleh Mulyono Misman selaku Direktur yang memberikan kuasa kepada Akhmad Yudianto, S.H., M.H., dan Jus'an Ismail, S.H., Advokat pada Kantor Hukum “AKHMAD YUDIANTO, S.H., M.H. & REKAN” yang beralamat di Ruko Griya Harapan Baru Blok A.2 Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara RT. 007 Kelurahan Karang Jaya, Kecamatan Gandus, Kota Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 November 2017 yang telah diregister dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor

Halaman 1 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

151/SK/2017/PHI.PLG tertanggal 21 November 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 20 Oktober 2017 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 30 Oktober 2017 dalam Registrasi Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang media cetak yang di pimpin oleh Tergugat dan Penggugat telah bekerja selama lebih kurang 5 Tahun yaitu semenjak tanggal 05 November 2012 sampai dengan tanggal 10 Mei 2017 dengan jabatan terakhir Wartawan, dan menerima gaji terakhir setiap bulannya sebesar Rp 2.300.000,- (dua juta tiga ratus ribu rupiah);
2. Bahwa karena Tergugat ternyata membayar upah kepada penggugat di bawah upah minimim kota Palembang tahun 2017, yaitu sebesar Rp. 2.484.000,- (dua juta empat ratus delapan puluh empat ribu rupiah) maka tergugat haruslah di hukum membayar kekurangan upah selama dua tahun terakhir yaitu sebesar 24 bulan x 184.000 yaitu sebesar Rp 4.416.000,- (empat juta empat ratus enam belas ribu rupiah);
3. Bahwa sebagai karyawan yang bekerja pada Tergugat dan menerima upah dari Tergugat, Penggugat telah bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya, karena dari bekerja dan menerima upah inilah penggugat memberikan nafkah untuk kehidupan keluarganya;
4. Bahwa selama bekerja di perusahaan yang dipimpin oleh Tergugat, Pengugat telah berkerja dengan baik dan tidak pernah melakukan kesalahan, baik itu ringan maupun berat;
5. Bahwa pada tanggal 10 Mei 2017 Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Penggugat dengan Nomor : 005/BP/PHK/V/2017. Dengan alasan Efisiensi;

Halaman 2 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Tersebut Tergugat hanya bersedia memberikan uang pisah sebesar dua bulan Gaji, sehingganya Penggugat menolak dan dilakukan perundingan Bipartit tanggal 5 Juni 2017 dan perundingan tersebut juga gagal karena tidak ada kesepakatan;
7. Bahwa karena perundingan Bipartit telah gagal, penggugat telah mencatatkan perselisihan PHK ini pada Dinas tenaga Kerja Kota Palembang dan meminta dilakukan Mediasi;
8. Bahwa mediasi juga tidak ada kesepakatan karena Tergugat hanya bersedia memberikan uang kebijaksanaan sebesar empat bulan upah, sedangkan Penggugat meminta hak-haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan anjuran Nomor ; 560/709/Disnaker/2017;
9. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah masuk kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa kesalahan atau efisiensi sebagaimana di maksud dalam pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003, sehingganya Tergugat haruslah di hukum membayar hak-hak Penggugat berupa Pesangon, Penghargaan masa kerja dan penggantian hak , dengan dasar perhitungan upah minumum kota Palembang, yaitu :

Masa Kerja : 05 November 2012 – 10 Mei 2017 (5 Tahun 6 Bulan)

Jabatan terakhir : Wartawan

Gaji Pokok dan Tunjangan Tetap terakhir : Rp 2.484.000,-

- ☐ Pesangon 5 Tahun lebih masa kerja Yaitu :

6x2x 2.484.000,- Rp 29.808.000,-

- ☐ Penghargaan Masa Kerja 5 Tahun lebih

3x 2.484.000 Rp.7.452.000,-

Jumlah Rp 37.260.000,-

- ☐ Penggantian Hak 15% x 37.260.000 Rp 5.589.000,-

Jumlah Rp 42.849.000,-

Terbilang : empat puluh dua juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu rupiah.

10. Bahwa sesuai dengan pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan sebelum adanya Penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, para Pihak tetap pada hak dan kewajibannya, sehingga tergugat haruslah dihukum membayar upah selama proses, yaitu sebesar : Rp

Halaman 3 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2.484.000 x 6 bulan yaitu sebesar Rp 14.904.000,- (empat belas juta sembilan ratus empat ribu rupiah);

11. Bahwa karena gugatan penggugat di dasarkan pada dasar dan bukti-bukti yang sah dan kuat mohon kiranya putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu walaupun ada upaya hukum seperti kasasi ataupun perlawanan;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang telah di uraikan di atas Penggugat Mohon Kiranya majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa perkara ini berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

1. Menerima gugatan penggugat untuk keseluruhannya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah selama dua tahun terakhir yaitu sebesar Rp 4.416.000,- (empat juta empat ratus enam belas ribu rupiah);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah dengan kualifikasi tanpa kesalahan atau efisiensi;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, penghargaan masakerja, dan penggantian hak yaitu :

□ Pesangon 5 Tahun lebih masa kerja Yaitu :	
6x2x 2.484.000,-	Rp 29.808.000,-
□ Penghargaan Masa Kerja 5 Tahun lebih	
3x 2.484.000	Rp. 7.452.000,-
Jumlah	Rp 37.260.000,-
□ Penggantian Hak 15% x 37.260.000	Rp 5.589.000,-
Jumlah	Rp 42.849.000,-
Terbilang : (empat puluh dua juta delapan ratus empat puluh sembilan ribu rupiah)	
5. Menghukum tergugat untuk membayar upah selama proses, yaitu sebesar Rp 2.484.000 x 6 bulan yaitu sebesar Rp 14.904.000,- (empat belas juta sembilan ratus empat ribu rupiah).
6. Menyatakan putusan dalam Perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun ada upaya hukum berupa Kasasi atau upaya hukum lainnya;

Halaman 4 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menyatakan Semua biaya yang timbul dalam Perkara ini di bebankan kepada Negara;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

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

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

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

A. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
2. Bahwa Gugatan Penggugat haruslah ditolak atau tidak dapat diterima karena Error in Personayakni orang yang ditarik sebagai Tergugat adalah salah/keliru (Gemis Aanhoeda Nigheid) dimana dalam gugatannya Penggugat mendalilkan mengajukan gugatan terhadap Pimpinan PT. Pandji Gemilang yang karena jabatannya diwakili oleh Mulyono Misman selaku Direktur, padahal PT. Pandji Media Gemilang dipimpin oleh seorang Direktur Utama dan bukan Pak Mulyono Misman yang menjabat sebagai Direktur Utama, hal ini sebagaimana Salinan Akta Notaris Haida Shary, SH., Nomor 86 tahun 2016 tentang Pernyataan keputusan rapat PT. Pandji Media Gemilang, Hal ini juga sejalan dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Sehingga patut dan beralasan hukum jika Tergugat Mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar kiranya menolak Gugatan Aquo atau setidaknya menyatakan Gugatan Aquo tidak dapat diterima;

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat kecuali hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;

Halaman 5 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa dalil yang telah Tergugat kemukakan pada eksepsi diatas merupakan satu-kesatuan yang tidak terpisahkan dari jawaban ini;
3. Bahwa gugatan Penggugat pada poin 1 patutlah ditolak karena yang sebenarnya bahwa Penggugat pada 01 Oktober 2013 sampai 01 September 2014 masih menjadi tenaga kontrak sebagaimana surat perjanjian tenaga perbantuan operasional nomor 036/HRD/KK/X/2013 yang dibuat pada bulan Oktober 2013. Ini artinya walaupun Penggugat diangkat sebagai pegawai tetap itu sejak Oktober 2014 (sejak kontrak berakhir) dan sampai di PHK pada bulan mei 2017 artinya masa kerja Penggugat lebih kurang selama 2 tahun 7 Bulan;
4. Bahwa Gugatan Penggugat pada poin 2 haruslah ditolak karena Penggugat mendalilkan Upah Minimum Kota Palembang tahun 2017 dimana Penggugat telah di PHK;
5. Bahwa gugatan Penggugat pada poin 3 dan poin 4 adalah mengada-ada sehingga patutlah diabaikan karena fakta yang terjadi bahwa Penggugat pernah beberapa kali diberi peringatan oleh manajemen dan terakhir sebelum di PHK Penggugat diberi peringatan karena Penggugat tidak melaksanakan kerja sesuai tugas dan tanggung jawab pada tanggal 01 April sampai 04 April 2016 sebagaimana surat keputusan nomor 028/SP/HRD-PMG/IV/2016 tertanggal 04 April 2016;
6. Bahwa Gugatan Penggugat pada poin 5 haruslah dikesampingkan karena Penggugat selama bekerja pernah beberapa kali diberi peringatan oleh Tergugat karena melakukan kesalahan, Sehingga PHK terhadap Penggugat adalah PHK dengan kesalahan sebagaimana poin 5 diatas dalam jawaban Tergugat ini;
7. Bahwa Gugatan Penggugat pada poin 6, 7 dan 8 dilakukan Tergugat karena Tergugat menganggap bahwa masa kerja Penggugat adalah 2 tahun 7 bulan dan bukan 5 Tahun 6 Bulan;
8. Bahwa Gugatan Penggugat poin 9 haruslah ditolak karena masa kerja Penggugat adalah 2 tahun 7 bulan (sebagaimana poin 3 jawaban ini) dan bukan 5 Tahun 6 Bulan sehingga hitungannya menjadi :

Masa Kerja Oktober 2014 – Mei 2017 (2 tahun 7 Bulan)

- Pesangon 3 Bulan upah : 3 x Rp. 2.300.000 = Rp. 6.900.000
- Penggantian Hak 15 % dari Rp. 6.900.000 = Rp. 1.035.000
- Jumlah = Rp. 8.025.000

Halaman 6 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Delapan Juta Dua Puluh Lima Ribu Rupiah)

9. Bahwa Gugatan Penggugat pada poin 10 patutlah ditolak karena sampai saat ini juga Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya;

10. Bahwa Gugatan Penggugat poin 11 juga patutlah diabaikan karena semua itu telah terbantahkan oleh Tergugat;

Berdasarkan fakta-fakta yang telah Tergugat uraikan diatas maka Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah dengan kualifikasi PHK dengan kesalahan;
3. Menyatakan masa kerja Penggugat adalah selama 2 Tahun 7 Bulan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-hak Penggugat dengan masa

kerja selama 2 tahun 7 bulan, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Pesangon 3 Bulan upah : 3 x Rp. 2.300.000 = Rp. 6.900.000

- Penggantian Hak 15 % dari Rp. 6.900.000 = Rp. 1.035.000

Jumlah = Rp. 8.025.000

(Delapan Juta Dua Puluh Lima Ribu Rupiah)

5. Menyatakan semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Reflik dan Tergugat mengajukan Duplik;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Halaman 7 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, selain mengajukan sanggahan dan bantahannya pihak Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat *error in persona* yakni orang yang ditarik sebagai Tergugat adalah salah/keliru (*Gemis Aanhoeda Nigheid*) dimana dalam gugatannya Penggugat mendalilkan mengajukan gugatan terhadap Pimpinan PT. Pandji Gemilang yang karena jabatannya diwakili oleh Mulyono Misman selaku Direktur, padahal PT. Pandji Media Gemilang dipimpin oleh seorang Direktur Utama dan bukan Pak Mulyono Misman yang menjabat sebagai Direktur Utama, hal ini sebagaimana Salinan Akta Notaris Haida Shary, S.H., Nomor 86 tahun 2016 tentang Pernyataan Keputusan Rapat PT. Pandji Media Gemilang, Hal ini juga sejalan dengan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Sehingga patut dan beralasan hukum jika Tergugat Mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar kiranya menolak Gugatan perkara *a quo* atau setidaknya menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan bantahan dan penolakannya berdasarkan dalil-dalil yang telah disebutkan dalam bagian lain dari putusan ini yang untuk singkatnya tidak lagi dimuat disini;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti dan mencermati gugatan Penggugat, didapatkan fakta bahwa gugatan Penggugat ditujukan kepada Pimpinan PT Pandji Gemilang yang beralamat di Jalan Talang Kerangga No. 33 Kota Palembang, yang karena jabatannya diwakili oleh Mulyono Misman selaku Direktur PT Pandji Gemilang;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-2 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 005/BP/PHK/V/2017 tanggal 10 Mei 2017, dimana pejabat yang menandatangani Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah Mulyono Misman selaku Direktur PT Pandji Media Gemilang;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-2 berupa Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT Pandji Media Gemilang Nomor 86 tanggal 23 Maret 2016, benar bahwa Mulyono Misman adalah salah satu Anggota Direksi PT Pandji Media Gemilang;

Halaman 8 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan Pengusaha adalah:

- a. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;*

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 butir 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan Perusahaan adalah:

- a. *Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*
- b. *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*

Menimbang, bahwa pada prinsipnya pihak yang digugat oleh Penggugat dalam gugatannya adalah PT Pandji Media Gemilang selaku badan hukum yang berbentuk perseroan dan faktanya Tergugat hadir dipersidangan serta mengakui bahwa benar Penggugat adalah Pekerja Tergugat yang telah diberhentikan terhitung mulai tanggal 10 Mei 2017, maka Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat tidaklah *error in persona* dan oleh karenanya eksepsi Tergugat tersebut haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai adanya kekurangan pembayaran upah dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya kesalahan dari Penggugat atau efisiensi, oleh karena itu Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar

Halaman 9 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kekurangan upah dan membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan tidak ada kekurangan upah sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat didasarkan atas kesalahan yang telah dilakukan oleh Penggugat dan kepadanya telah beberapa kali diberikan peringatan, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja tersebut bukanlah PHK sepihak, tanpa kesalahan ataupun efisiensi melainkan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan Penggugat;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil tersebut di atas, yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah ada atau tidaknya kekurangan upah Penggugat dan mengenai alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dimana menurut Penggugat PHK tanpa kesalahan atau efisiensi sedangkan menurut Tergugat PHK tersebut karena adanya kesalahan dari Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 Rbg para pihak berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil masing-masing tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-2 dan Saksi-saksi yaitu 1. Hasandri Agustiawan, 2. Anton Radianto Fadli, 3. Yudiyansyah, dan 4. Haryani;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu alat bukti surat:

1. Fotokopi Kartu Pers tahun 2012, 2013, 2015 dan 2017 atas nama Penggugat, diberi tanda Bukti P-1;
2. Fotokopi Surat Nomor 005/BP/PHK/V/2017 tanggal 10 Mei 2017 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat, diberi tanda Bukti P-2;

Saksi-saksi:

1. Saksi 1 (Hasandri Agustiawan), yang pada pokoknya menerangkan:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja di PT Pandji Media Gemilang;

Halaman 10 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi lebih dahulu masuk kerja daripada Penggugat, karena Penggugat baru masuk kerja pada tahun 2012;
- Bahwa jabatan Penggugat adalah Wartawan;
- Bahwa saksi tidak tahu status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, tetapi yang saksi ketahui gaji Penggugat dibayar per bulan;
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sejak awal Mei 2017 karena diPHK oleh Tergugat dengan alasan efisiensi;
- Bahwa saksi juga diPHK oleh Tergugat bersama-sama dengan Penggugat;
- Bahwa sebelum di PHK, Penggugat pernah mendapatkan surat peringatan karena melakukan aksi menuntut gaji, hal tersebut sama dengan yang dialami oleh saksi dan aksinya dilakukan secara bersama-sama;
- Bahwa Penggugat bersama-sama saksi dan rekan kerja yang lainnya pernah menuntut upah datang ke Griya Agung menemui Bapak Alex Nurdin untuk menuntut THR dan aksi Berita Pagi tidak terbit;
- Bahwa semua yang melakukan aksi diberikan surat peringatan oleh Tergugat;
- Bahwa saksi tahu dengan Mulyono Misman sebagai Pimpinan Perusahaan;
- Bahwa jumlah karyawan Tergugat sebanyak lebih kurang 50 orang;
- Bahwa saksi pernah 3 kali menandatangani kontrak kerja;
- Bahwa ditempat saksi bekerja tidak ada SK pengangkatan karyawan tetap;
- Bahwa setelah diPHK kepada Penggugat tidak diberikan kompensasi;
- Bahwa diperlihatkan bukti T-4 berupa Surat Peringatan atas nama Penggugat dan dibenarkan oleh saksi;

2. Saksi 2 (Anton Radianto Fadli), yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja di PT Pandji Media Gemilang;
- Bahwa saksi lebih dahulu masuk kerja daripada Penggugat, namun saksi tidak tahu tepatnya kapan Penggugat mulai bekerja;
- Bahwa jabatan Penggugat adalah Wartawan;
- Bahwa saksi tidak tahu status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, tetapi yang saksi ketahui gaji Penggugat dibayar per bulan;

Halaman 11 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi pernah melihat kartu pers atas nama Penggugat;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi katanya karena diPHK oleh Tergugat namun saksi tidak tahu mengenai alasan PHK tersebut;
- Bahwa saksi juga sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat karena telah mengundurkan diri;
- Bahwa yang saksi ketahui tidak pernah ada sosialisasi dari manajemen perusahaan mengenai kondisi keuangan perusahaan;
- Bahwa saksi kenal dengan Bapak Mulyono Misman sebagai pimpinan perusahaan yang menggantikan Bapak Ridwan Temenggung;

3. Saksi 3 (Yudiyansyah), yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja di PT Pandji Media Gemilang;
- Bahwa Penggugat lebih dahulu masuk kerja daripada saksi;
- Bahwa yang saksi ketahui jabatan Penggugat adalah Wartawan;
- Bahwa saksi tidak tahu status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, tetapi yang saksi ketahui gaji Penggugat dibayar per bulan;
- Bahwa saksi pernah melihat kartu pers atas nama Penggugat;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi informasinya karena diPHK oleh Tergugat namun saksi tidak tahu mengenai alasan PHK tersebut;
- Bahwa saksi juga sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat karena telah diberhentikan oleh Tergugat;
- Bahwa pada saat bekerja saksi pernah menandatangani kontrak kerja;
- Bahwa yang saksi ketahui tidak pernah ada sosialisasi dari manajemen perusahaan mengenai kondisi keuangan perusahaan;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan Bapak Mulyono Misman;

4. Saksi 4 (Haryani), yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja di PT Pandji Media Gemilang;
- Bahwa Penggugat lebih dahulu masuk kerja daripada saksi;
- Bahwa jabatan Penggugat adalah Wartawan;
- Bahwa saksi tidak tahu status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat, tetapi yang saksi ketahui gaji Penggugat dibayar per bulan;
- Bahwa saksi pernah melihat kartu pers atas nama Penggugat;

Halaman 12 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi informasinya karena diPHK oleh Tergugat namun saksi tidak tahu mengenai alasan PHK tersebut;
- Bahwa saksi juga sudah tidak bekerja lagi pada Tergugat karena telah mengundurkan diri;
- Bahwa pada saat bekerja saksi pernah menandatangani perjanjian kerja;
- Bahwa yang saksi ketahui tidak pernah ada sosialisasi dari manajemen perusahaan mengenai kondisi keuangan perusahaan;
- Bahwa saksi kenal dengan Bapak Mulyono Misman selaku pimpinan perusahaan yang menggantikan Bapak Ridwan Temenggung;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-4 dan Saksi-saksi yaitu 1. Firdaus, 2. Segus Seripi Karo Sekali;

Menimbang, bahwa dari alat-alat bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu alat bukti surat:

1. Fotokopi Salinan Akta Notaris Yandes Effriady, S.H. Nomor 8 tanggal 22 Februari 2005, diberi tanda Bukti T-1;
2. Fotokopi Salinan Akta Notaris Halida Shary, S.H. Nomor 86 tanggal 23 Maret 2016, diberi tanda Bukti T-2;
3. Fotokopi Surat Kontrak Nomor 036/HRD/KK/X/2013 tentang Perjanjian Tenaga Perbantuan Operasional, diberi tanda Bukti T-3;
4. Fotokopi Surat Keputusan Nomor 028/SP/HRD-PMG/IV/2016 tentang Peringatan Terakhir, diberi tanda Bukti T-4;

Saksi-saksi:

1. Saksi 1 (Firdaus), yang pada pokoknya menerangkan:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat di Berita Pagi yang berada naungan PT Pandji Media Gemilang;
 - Bahwa Direktur PT Pandji Media Gemilang adalah Bapak Mulyono Misman, sedangkan Direktur Utamanya adalah Ibu Lury Alex Nurdin;
 - Bahwa jabatan saksi adalah pimpinan perusahaan dibidang bisnis, sedangkan Penggugat adalah Wartawan;
 - Bahwa Penggugat tidak berada dibawah tanggung jawab saksi melainkan bertanggung jawab kepada pimpinan redaksi;
 - Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena diberhentikan oleh Perusahaan;

Halaman 13 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sebelum diPHK perusahaan telah mengeluarkan surat peringatan untuk Penggugat karena kinerjanya tidak maksimal;
- Bahwa alasan PHK yang tercantum dalam surat pemberhentian Penggugat adalah efisiensi hal tersebut dimaksudkan agar citra Penggugat tetap baik dan dapat memperoleh surat pengalaman kerja;
- Bahwa setiap karyawan yang diberhentikan selalu dibuat alasan pada surat pemberhentiannya adalah karena efisiensi kecuali untuk yang mengundurkan diri;
- Bahwa setelah diberhentikan kepada Penggugat pernah ditawarkan pesangon 2 bulan gaji tetapi ditolak oleh Penggugat;
- Bahwa diperlihatkan bukti T-4 berupa Surat Peringatan atas nama Penggugat dan dibenarkan oleh saksi;
- Bahwa perusahaan ada peraturan perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban karyawan;

2. Saksi 2 (Segus Seripi Karo Sekali), yang pada pokoknya menerangkan:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja di PT Pandji Media Gemilang;
- Bahwa saksi lebih dahulu masuk kerja dari Penggugat;
- Bahwa yang saksi ketahui pada awalnya status Penggugat adalah karyawan kontrak;
- Bahwa jabatan saksi adalah Manajer Keuangan;
- Bahwa posisi jabatan Manajer Keuangan berada di bawah pimpinan bisnis dan posisi Penggugat berada di bawah pimpinan redaksi;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah tidak bekerja lagi, tetapi saksi tidak tahu alasan pemberhentiannya;
- Bahwa yang saksi ketahui perusahaan dalam kondisi keuangan yang merugi namun tidak tahu hal tersebut menjadi alasan PHK atau tidak;
- Bahwa dari awal nama perusahaan adalah PT Pandji Media Gemilang dan tidak pernah berubah;
- Bahwa diperlihatkan bukti T-2 dan T-3 dan dibenarkan oleh saksi;

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

Halaman 14 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yang menyatakan pada pokoknya Penggugat adalah Pekerja dari Tergugat yang telah bekerja selama lebih kurang 5 tahun sejak tanggal 5 November 2012 sampai 10 Mei 2017, dengan jabatan terakhir Wartawan dan gaji perbulan sebesar Rp2.300.000,00 (dua juta tiga ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap dalil Penggugat tersebut di atas, Tergugat mengajukan bantahannya dengan menyatakan Penggugat pada tanggal 1 Oktober 2013 sampai dengan tanggal 1 September 2014 masih menjadi tenaga kontrak sebagaimana surat perjanjian tenaga perbantuan operasional nomor 036/HRD/KK/X/2013 yang dibuat pada bulan Oktober 2013. Ini artinya walaupun Penggugat diangkat sebagai pegawai tetap itu sejak Oktober 2014 (sejak kontrak berakhir) dan sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja pada bulan Mei 2017 artinya masa kerja Penggugat lebih kurang selama 2 tahun 7 Bulan;

Menimbang, bahwa karena dalil-dalil Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 berupa Kartu Pers atas nama Penggugat menerangkan bahwa sejak tahun 2012 Penggugat adalah wartawan pada Berita Pagi yang merupakan koran yang diterbitkan oleh Tergugat, hal tersebut juga dibenarkan oleh saksi Hasandri Agustiawan yang menyatakan Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 2012;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi sejak tahun 2012 dan oleh karenanya telah terbukti bahwa Penggugat dan Tergugat mempunyai hubungan hukum dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa mengingat pokok peselisihan dalam perkara *a quo* adalah mengenai tuntutan pembayaran kekurangan upah dan tuntutan pembayaran uang kompensasi pemutusan hubungan kerja berserta hak-hak lainnya sebagai akibat dari adanya pengakhiran hubungan kerja (PHK), maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai tuntutan kekurangan upahnya sebelum mempertimbangkan mengenai alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat ataupun Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti dan mencermati gugatan Penggugat, tidak terdapat perhitungan yang jelas dan rinci mengenai kekurangan upah sebagaimana dimaksud oleh Penggugat, Penggugat hanya mendalilkan

Halaman 15 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat telah membayar upah kepada Penggugat di bawah upah minimum Kota Palembang tahun 2017;

Menimbang bahwa terhadap tuntutan kekurangan upah seharusnya Penggugat dapat merinci upah yang telah dibayar dalam setiap tahunnya dibandingkan dengan upah minimum kabupaten/kota yang berlaku pada tahun tersebut, perhitungan kekurangan upah tidak dapat dihitung secara akumulasi perhitungan upah terakhir dibandingkan dengan upah minimum kabupaten/kota yang berlaku diakhir hubungan kerja namun dihitung secara rinci per tahunnya;

Menimbang, bahwa selain daripada itu setelah Majelis Hakim meneliti bukti-bukti yang disampaikan Penggugat dipersidangan, tidak terdapat bukti yang relevan terhadap tuntutan kekurangan upah dimaksud, oleh karena itu Majelis Hakim berkesimpulan petitum Penggugat angka 2 tidaklah beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah benar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya kesalahan dari Penggugat atau efisiensi sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat atautkah pemutusan hubungan kerja tersebut karena kesalahan Penggugat sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-2 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat, dimana tercantum alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena perusahaan membutuhkan efisiensi dalam upaya menyeimbangkan biaya operasional perusahaan sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, oleh karena itu diperlukan pengurangan sebagian karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-4 menerangkan Penggugat pernah mendapatkan surat peringatan sebanyak 1 (satu) kali yaitu Peringatan terakhir yang diterbitkan oleh Tergugat pada tanggal 4 April 2016;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang

Halaman 16 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)";

Menimbang, bahwa terhadap Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana tersebut di atas, Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan putusan yudicial review Pasal dimaksud dengan Nomor 19/PUU-IX/2011 yang pada pokoknya menyatakan perusahaan tidak boleh memutus hubungan kerja dengan karyawannya karena alasan melakukan efisiensi kecuali perusahaan tersebut tutup permanen;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Ayat (1):

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Ayat (2):

Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Ayat (3):

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum dan dikaitkan dengan ketentuan hukum tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tersebut tidak memenuhi unsur untuk dikategorikan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, karena faktanya perusahaan Tergugat sampai dengan saat ini masih beroperasi seperti biasa atau tidak tutup permanen sebagaimana yang dipersyaratkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011;

Menimbang, bahwa demikian juga apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat didasarkan atas kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, hal tersebut juga tidak memenuhi

Halaman 17 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena sanksi Surat Peringatan yang diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat hanya 1 (satu) kali sedangkan ketentuannya sanksi surat peringatan dilakukan secara berturut-turut yakni Surat Peringatan satu, dua dan tiga setelahnya apabila Penggugat masih melakukan kesalahan baru kemudian dilakukan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena alasan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi ataupun karena kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan Penggugat tidak terpenuhi, maka Majelis Hakim berkesimpulan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa kesalahan dari Penggugat, oleh karenanya petitum Penggugat angka 3 sangatlah beralasan hukum dan haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa kesalahan dari Penggugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat haruslah dinyatakan berakhir sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo ketentuan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150 tahun 2000, yang menyatakan: *"dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain"*;

Menimbang, bahwa oleh karena ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150 tahun 2000 tersebut diatas telah dinyatakan tidak berlaku lagi, maka perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak merujuk pada ketentuan pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 18 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan petitum Penggugat angka 4 sangat beralasan hukum untuk dikabulkan, dengan perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat berupa 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut:

Upah : Rp2.300.000,00

Masa Kerja : 5 November 2012 s.d 16 Januari 2018

(5 tahun 2 bulan)

Perhitungan:

- Uang Pesangon:

2 X (6 X Rp2.300.000,00) =Rp27.600.000,00

- Uang penghargaan Masa kerja

2 X Rp2.300.000,00 =Rp4.600.000,00+

Sub Total

=Rp32.200.000,00

- Uang Penggantian Hak:

15% X Rp32.200.000,00 =Rp4.830.000,00+

TOTAL

=Rp37.030.000,00

(tiga puluh tujuh juta tiga puluh ribu rupiah)

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sepihak dan tanpa kesalahan dari Penggugat dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan berakhir sejak putusan ini dibacakan, maka petitum Penggugat angka 5 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung ("SEMA") Nomor 3 Tahun 2015, upah selama proses penyelesaian perselisihan perkara *a quo* yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat adalah 6 bulan upah, dengan perhitungan sebagai berikut:

6 bulan x upah perbulan = 6 x Rp2.300.000,00 =Rp13.800.000,00

(tiga belas juta delapan ratus ribu rupiah)

Menimbang, bahwa putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum lainnya haruslah berdasarkan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung ("SEMA") Nomor 3 Tahun 2000, dan dalam perkara ini gugatan Penggugat tidak termasuk dalam isi ketentuan pada Surat Edaran Mahkamah Agung ("SEMA") Nomor 3 Tahun 2000 dimaksud, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat petitum Penggugat angka 6 mengenai putusan dapat dilaksanakan

Halaman 19 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang teruat 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

terlebih dahulu (*uit voorbar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum lainnya oleh Tergugat, haruslah ditolak;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sepihak dan tanpa kesalahan dari Penggugat;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp37.030.000,00 (tiga puluh tujuh juta tiga puluh ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

- Uang pesangon	Rp27.600.000,00
- Uang penghargaan masa kerja	Rp4.600.000,00
- Uang penggantian hak	<u>Rp4.830.000,00+</u>
Total	Rp37.030.000,00

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan sebanyak 6 bulan upah yakni sejumlah Rp13.800.000,00 (tiga belas juta delapan ratus ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
7. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara

Halaman 20 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejumlah Rp126.000,00 (seratus dua puluh enam ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Senin tanggal 15 Januari 2018 oleh Kami Zulkifli, S.H.,M.H., sebagai Ketua Majelis, Haryanto, S.H. dan Tarsidi, S.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Plg. Tanggal 30 Oktober 2017, putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa tanggal 16 Januari 2018 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, M. Gufiyamin, S.H., Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H.

Zulkifli, S.H.,M.H.

Tarsidi, S.H.

Panitera Pengganti

M. Gufiyamin, S.H.

Perincian biaya:

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 1. Materai | : Rp6.000,00; |
| 2. Proses | : Rp0; |
| 3. PNBP | : Rp0; |
| 4. Panggilan | : Rp120.000,00; |
| 5. Pemeriksaan setempat | : Rp0; |

Halaman 21 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Sita

: Rp0; +

Jumlah

: Rp126.000,00

(seratus dua puluh enam ribu rupiah)

Halaman 22 dari 22, Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

Disclaimer

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