



PUTUSAN

Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ADY CHANDRA, Tempat/Tgl.Lahir Pangkalan Bun, 19 Februari 1983, Agama Kristen, Pekerjaan EX. Karyawan Perusahaan PT.Katingan Indah Utama Jabatan Staff Logistik, Alamat JL. Mahoni No.32, RT/RW. 012/002, Kelurahan Pemurus Dalam, Banjarmasin Selatan Kota Banjarmasin, selanjutnya disebut sebagai ----- **Penggugat** ;

Lawan

PT. KATINGAN INDAH UTAMA (KIU), berkedudukan di Jalan KH. Wahid Hasyim No. 188-190 Jakarta 10250 yang diwakili oleh Direktur Rudi Kuswandi, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Deddy C. Simanjuntak, S.H. Advokat/Penasehat Hukum yang tergabung Pada Advokat "ARDI, SH", yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso No. 92 Kota Jambi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 02 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 tertanggal 26 September 2017 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 5 Oktober 2017 dalam Register Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm, yang diperbaiki dengan Surat Gugatan tertanggal 27 Nopember 2017, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

DASAR GUGATAN:

1. Bahwa gugatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) ini adalah perbaikan atas gugatan **Penggugat** sebelumnya atas Putusan

Halaman 1 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor Perkara: 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm, tanggal 31 Juli Tahun 2016, yang dalam amar Putusannya menyatakan Mengadili: 1. Menerima Eksepsi Tergugat; 2. Dalam Pokok Perkara: Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Net Onvantkerlijke Verklard*); 3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya Perkara. Gugatan **Penggugat** dalam perkara ini dinyatakan Kabur (*Obscur Libel*) karena dinilai mendalilkan usia pensiun **Penggugat** dan memasukkan Pasal 1365 KUH Perdata, mengenai perbuatan melawan hukum (PMH), sehingga dinyatakan tidak dapat diterima;

2. Bahwa atas amar Putusan Majelis Hakim PHI Nomor: 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. tersebut, Penggugat telah melakukan perbaikan dan koreksi secara maksimal dengan mengikuti dan memenuhi formalitas penyusunan gugatan perkara sebagaimana substansi yang termuat dalam pertimbangan hukum putusan Majelis Hakim Pengadilan PHI, dengan harapan gugatan ini dapat di kabulkan;
3. Bahwa yang menjadi obyek perkara perselisihan hubungan industrial ini sejatinya adalah mengenai HAK dan PHK, akibat **Tergugat** melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi sebagaimana diatur dengan tegas dan jelas dalam dalam Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor:19/PUU-IX/2011, dimana dalam Rasionalisasi itu **Tergugat** melakukan PHK dan menutup serta membekukan kegiatan operasional usahanya secara permanen;
4. Bahwa gugatan yang diajukan oleh **Penggugat** telah melewati proses perundingan **BIPARTIT** dan **MEDIASI TRI PARTIT**, sebagaimana dipersyaratkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal tersebut diperkuat dengan dikeluarkannya Nota Anjuran oleh **MEDIATOR** Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru Nomor: 560 /2181-03/Disosnaker/2016, tanggal 20 Desember 2016;
5. Bahwa **Penggugat** bekerja pada **Tergugat** yang Kegiatan Usahanya adalah bergerak dalam sektor perkebunan Kelapa Sawit berbentuk Group Perusahaan dengan Induk Perusahaan bernama MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia), yang berkantor pusat di Jakarta dan memiliki beberapa anak perusahaan yang tersebar di Pulau Kalimantan

Halaman 2 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan Sumatera. Sedangkan **Penggugat** sendiri bekerja di Regional Office Kalimantan Selatan yang beralamat kantor di JL.A.Yani Km.21,9 Nomor: 23 Landasan Ulin Kota Banjarbaru;

6. Bahwa **Penggugat** diterima bekerja di tempat kerja **Tergugat** PT.Katingan Indah Utama yang merupakan anak Group Perusahaan MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia) di bagian logistik sebagai karyawan Staff dengan status bulanan tetap. Mulai bekerja sejak tanggal 16 Maret Tahun 2006 dan berakhir hubungan kerjanya karena di PHK oleh **Tergugat** tanggal 25 November 2016. Dengan demikian masa kerja **Penggugat** adalah kurang lebih 9 (Sembilan) Tahun, menerima Upah Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*) dalam setiap bulannya;
7. Bahwa selama bekerja sebagai karyawan di bagian logistik, **Penggugat** telah melaksanakan kewajiban bekerja dengan baik, tidak pernah merugikan kegiatan usaha **Tergugat**, dan tidak pernah terkena sanksi indisipliner karena melanggar tata-tertib perusahaan, berupa Surat Peringatan (SP) tertulis sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku di lingkungan kerja **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) dan anak perusahaan dalam Group Makin;
8. Bahwa sesuai Ketentuan yang dibuat oleh **Tergugat** dalam Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) yang masih berlaku dan disepakati dengan perwakilan pekerja / buruh, telah dengan jelas dan tegas mengatur tentang Kebijakan Rasionalisasi perusahaan melalui PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan proses penyelesaiannya, sesuai komitmen yang ditegaskan oleh **Tergugat** akan dilaksanakan secara Konsisten berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
9. Bahwa sesuai bunyi ketentuan Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) yang dibuat oleh **Tergugat** yang mengatur Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Rasionalisasi/ Restrukturisasi menyakan sebagai-berikut:
 - *Apabila perusahaan terpaksa melakukan rasionalisasi/restrukturisasi yang berakibat adanya pengakhiran hubungan kerja, maka pelaksanaannya akan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
10. Bahwa pengaturan tentang RASIONALISASI Karyawan di tempat kerja **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama), telah dibuat dan secara tegas, jelas dan transparan dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang ditanda-

Halaman 3 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tangani Direksi Tergugat **C.V.A.Sumeisey** tanggal 01 Agustus 2015, efektif berlaku 2 (Dua) Tahun mulai dari Tahun 2015 S/D Tahun 2017, sehingga masih berlaku pada waktu terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap **Penggugat** yang secara resmi di PHK tanggal 25 November 2016 oleh Tergugat;

11. Bahwa oleh karena pemberian Uang Tali Asih Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut bertentangan dengan yang telah diatur dan ditentukan dalam Peraturan Perusahaan (PP) dilingkungan kerja perusahaan PT.Katingan Indah Utama (Tergugat), maka **Penggugat** menolak menerima pemberian Uang Tali Asih tersebut, karena jauh dari yang seharusnya **Penggugat** terima;
12. Bahwa dalam memberikan Kebijakan Tali Asih berupa 6 (Enam) bulan Upah oleh Tergugat kepada **Penggugat** tersebut kemudian oleh **Tergugat** (PT. Katingan Indah Utama) ditindak lanjuti dengan penutupan dan pembekuan kegiatan operasional usaha dan penyegelan Kantor **Tergugat** di Regional Office Kalimantan Jalan Ahmad Yani Km. 21,9 Nomor 23 Landasan Ulin Kota Banjarbaru Propinsi Kalimantan Selatan secara permanen, sehingga otomatis sejak tanggal 21 Oktober 2016 **Penggugat** tidak lagi dapat melaksanakan aktivitasnya untuk bekerja;
13. Bahwa akibat **Penggugat** menolak pemberian Uang Tali Asih itu, akhirnya pada Tanggal, 24 Oktober 2016 **Tergugat** cq. Direksi Perusahaan **Sujarwanto** melakukan tindakan dengan mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Penugasan Nomor: 3883/KIU-Dir-Kep/X/2016 kepada **Penggugat** untuk melaksanakan pekerjaan membantu Operasional perusahaan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada beralamat di Kecamatan Kumpeh, Kabupaten Muaro Jambi, Propinsi Jambi;
14. Bahwa dalam pembuatan Surat Perintah Penugasan kepada **Penggugat** ini tidak umum dan wajar karena tidak menyebutkan jangka waktu berakhirnya penugasan yang pada umumnya berlaku adalah bersifat sementara sampai tugas yang dikerjakan selesai, juga tidak dijelaskan perintah tugas apa yang akan **Penggugat** laksanakan di tempat kerja baru perusahaan PT. Ricky Kurniawan Kertapersada yang berlokasi di Propinsi Jambi. Dalam surat penugasan itu hanya disebutkan membantu tugas operasional, juga tidak pula dijelaskan menghadap kepada siapa dan nama atasan **Penggugat** siapa di perusahaan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada;

Halaman 4 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bahwa ketidak jelasan isi Surat Keputusan (SK) Penugasan yang diberikan oleh **Tergugat** ini sangat beralasan, sebab tidak lazim dibuat dan diberikan oleh Direksi Badan Hukum Perseroan (PT) induk perusahaan **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) yang hubungannya dengan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada sama-sama merupakan anak perusahaan (*subsidiary*) dari induk Perusahaan Makin Group. Untuk penugasan dalam pekerjaan adalah umum dan cukup dibuat oleh Manager HRD atau Pimpinan Cabang. Selain itu tidak logis dan sulit diterima oleh **Penggugat**, bahwa perintah penugasan itu dikeluarkan setelah **Penggugat** menolak pemberian uang pesangon PHK berupa tali asih, sehingga hal ini kental dengan unsur intimidasi oleh Tergugat;
16. Bahwa selain itu hal lain dan alasan hukum **Penggugat** menolak perintah Penugasan oleh **Tergugat** adalah karena berdasarkan fakta yang ada dan sebenarnya terjadi adalah status hubungan kerja (hubungan hukum) antara **Penggugat** dengan **Tergugat** sejatinya sudah di putus secara sepihak oleh **Tergugat**, sejak dibekukan dan ditutup kegiatan operasional usaha Regional Office Kalimantan Selatan tempat kerja **Penggugat** secara permanen pada tanggal **21 Oktober Tahun 2016**, yang mengakibatkan Putus Hubungan Kerja (hubungan hukum) yang termuat dalam Perjanjian Kerja (PK), dimana obyek pekerjaan yang diperjanjikan adalah bekerja di sebagai staff bagian logistik sesuai Job Description dan tanggung jawab yang diberikan oleh **Tergugat** di bagian logistik Regional Office Kalimantan Selatan;
17. Bahwa oleh karena sesuai Perjanjian Kerja dan Job Description serta tanggung-jawab pekerjaan **Penggugat** sebelumnya di tempat kerja **Tergugat** sebagai Staff Logistik, maka Surat Penugasan itu seharusnya juga menjelaskan secara spesifik penugasan yang akan dikerjakan dan dalam bidang yang sesuai dengan tugas **Penggugat** dalam urusan Logistik. Dengan demikian sangat jelas terlihat Surat Penugasan yang dibuat tanggal 24 Oktober 2016 tersebut sarat dan penuh dengan rekayasa dan intimidasi kepada **Penggugat**, dengan tujuan agar mau menerima Kebijakan pemberian Uang Pesangon PHK berupa tali asih;
18. Bahwa karena memperoleh perlakuan tidak adil oleh **Tergugat** berupa pemberian Uang pesangon PHK kebijakan Tali Asih 6 (Enam) bulan Upah tersebut, kemudian **Penggugat** telah mengajukan permintaan perundingan secara Bipartit sebanyak 2 (Dua) kali, namun upaya itu tidak mendapatkan respon positif dari **Tergugat** untuk memenuhinya, yang

Halaman 5 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mana hal ini dapat **Penggugat** tunjukkan berupa tanda-terima surat permintaan perundingan Bipartit ke-1 (Pertama) tanggal, 25 Oktober 2016 dan Permintaan perundingan Bipartit ke-2 (Dua) tanggal, 28 Oktober 2016 yang telah diterima dan ditanda-tangani oleh staff Administrasi Tergugat Sdari Amelia;

19. Bahwa berdasarkan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, **Penggugat** telah berupaya secara maksimal mengupayakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini melalui perundingan Bipartit, tetapi tidak berhasil. Akhirnya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) mengenai HAK dan PHK ini **Penggugat** mengajukan penyelesaiannya pada tanggal, 3 Nopember 2016 ke tingkat Mediasi Tri Partit pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru Propinsi Kalimantan Selatan;
20. Bahwa Kemudian pada tanggal 15 Nopember 2016, **Penggugat** memperoleh panggilan Mediator Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru utuk menghadiri perundingan Mediasi Tri Partit dengan **Tergugat** yang diperantarai oleh Mediator Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Pada perundingan ini **Tergugat** di wakili oleh Kepala Bagian Hubungan Industrial (H.I) Bapak Sutopo, namun Kuasa Hukum **Tergugat** hanya 1 (satu) kali menghadiri sidang Mediasi, sehingga tidak tercapai penyelesaian perdamaian;
21. Bahwa pada saat proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di tingkat Mediasi Tri Partit masih berlangsung (belum selesai), secara tidak terduga pada tanggal, 25 Nopember 2016 **Tergugat** mengeluarkan Surat Keputusan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada **Penggugat**, dengan alasan Mangkir tidak memenuhi Surat Panggilan Penugasan Kerja ke perusahaan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada di Provinsi Jambi, sebanyak 2 (Dua) Kali berturut-turut sehingga dikualifikasikan melanggar Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
22. Bahwa alasan **Penggugat** tidak memenuhi Surat Penugasan, meskipun telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (Dua) kali berturut-turut oleh **Tergugat**, yaitu Surat Panggilan ke-1 (Pertama) tanggal, 10 Nopember 2016 dan Surat Panggilan ke-2 (Dua) tanggal 11 Nopember Tahun 2016. Penolakan Surat Panggilan untuk memenuhi Surat Penugasan oleh **Tergugat** ke perusahaan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada tidak Relevan dan Logis diberikan, dan merupakan bentuk intimidasi terhadap

Halaman 6 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- penolakan **Penggugat** terhadap Kebijakan pemberian Uang pesangon PHK berupa Tali Asih 6 (Enam) Bulan Upah;
23. Bahwa disamping itu pada waktu di keluarkan Surat penugasan pada tanggal 24 Oktober Tahun 2016 oleh **Tergugat**, permasalahan tersebut telah **Penggugat** selesaikan melalui Mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sebagaimana bukti tanda-terima Permintaan Perundingan Bipartit yang disampaikan oleh **Penggugat** kepada **Tergugat** sebanyak 2 (Dua) kali, yaitu Permintaan Perundingan ke-1 (Pertama) tanggal, 25 Oktober Tahun 2016 dan Permintaan Perundingan Bipartit ke-2 (Dua) tanggal 28 Oktober Tahun 2016, dengan bukti tanda-terima surat yang ditanda-tangani oleh Sdari Amelia staff Administrasi Personalia **Tergugat**;
24. Bahwa perbuatan **Tergugat** mengeluarkan Surat Keputusan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada **Penggugat** dengan cara memaksakan kehendak, yaitu dilakukan pada saat perundingan Mediasi Tri Partit masih berlangsung sejak tanggal, 15 Nopember Tahun 2016 yang diperantarai oleh Mediator PHI Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru. Tindakan Tergugat seperti itu tidak benar dan sewenang-wenang bertentangan menurut hukum, karena berdasarkan fakta kejadian sebenarnya perundingan Mediasi Tri Partit masih belum tercapai proses penyelesaian, sehingga wajib dihormati dan ditaati oleh **Tergugat**;
25. Bahwa setelah di PHK (Putus Hubungan Kerja) secara sepihak oleh **Tergugat**, pada tanggal 25 Nopember Tahun 2016, maka **Penggugat** sejak bulan Desember Tahun 2016 sudah tidak diperbolehkan melaksanakan Kewajibannya untuk bekerja maupun Presensi daftar hadir di tempat kerja Kantor Regional office Perwakilan Kalimantan Selatan di Kota Banjarbaru. Demikian juga sejak Bulan Desember 2016, upah/gaji **Penggugat** dihentikan dan tidak diterima setiap bulannya;
26. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan **Tergugat** tidak memenuhi dan bertentangan dengan ketentuan yang ditegaskan Pasal 151 ayat (3) Jo. 155 ayat (1 dan 2) dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka sejatinya hubungan kerja "menurut hukum" masih berlangsung atau belum dapat dikatakan putus, dengan demikian sesuai dengan Ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya

Halaman 7 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keagamaan Bagi Pekerja Buruh di Perusahaan, **Penggugat** berhak memperoleh THR Keagamaan Tahun 2017 sebesar 1 (Satu) bulan Upah, yaitu sebesar Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*);

27. Bahwa mengingat sejak bulan Desember Tahun 2016 S/D bulan Agustus Tahun 2017 **Penggugat** tidak lagi menerima Upah / Gaji yang biasa diperoleh dalam setiap bulannya dan hak-hak normatif lainnya yang seharusnya diterima. Maka berdasarkan Pasal 155 ayat (1 dan 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan **Tergugat** wajib membayarkan Upah / Gaji Penggugat dan hak normatif lainnya sebagai-berikut:

- Upah / Gaji yang belum dibayarkan sejak bulan Desember 2016 S/D bulan Agustus 2017 atau 9 (Sembilan) bulan, yaitu terhitung sejak bulan Desember Tahun 2016 S/D tanggal dan bulan diajukan gugatan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebesar:

Perhitungan:

9 bln X Rp 5.960.714,- = Rp 53.646.426,- (*Lima Puluh Tiga Juta Enam Ratus Empat Puluh Enam Ribu Empat Ratus Dua Puluh Enam Rupiah*);

- Uang THR (Tunjangan Hari Raya) Keagamaan Tahun 2017
Sebesar Upah Penggugat Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa **Penggugat** adalah pekerja/Karyawan perusahaan perkebunan Kelapa Sawit yang bekerja pada **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office Kalimantan Selatan yang tergabung dalam perusahaan Group MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia), dengan alamat Kantor di JL. A.Yani Km.21.9 Nomor 23 Landasan Ulin Banjarmasin;
2. Bahwa Perusahaan PT.Katingan Indah Utama (Tergugat) merupakan anak perusahaan (*subsidiary*) dari Group perusahaan MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia). Pertama kali **Penggugat** diterima bekerja tanggal. 16 Maret Tahun 2006 dan berakhir hubungan kerja karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada tanggal, 25 Nopember Tahun 2016. Dengan demikian **Penggugat** telah mengabdikan bekerja kurang lebih 10 (sepuluh) Tahun kepada **Tergugat**, dibagian Logistik dengan jabatan sebagai Staff dengan upah terakhir biasa diterima setiap bulannya

Halaman 8 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*);

3. Bahwa akibat adanya Kebijakan Manajemen Group Kantor Pusat MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia) yang melakukan RASIONALISASI dengan melakukan Efisiensi di semua Regional Office baik di Provinsi Kalimantan maupun Sumatera, maka terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di tempat kerja **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office Perwakilan Kalimantan Selatan yang kemudian melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap diri **Penggugat**;
4. Bahwa berdasarkan fakta yang terjadi, dalam melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi dengan melakukan PHK terhadap **Penggugat**, ditindak lanjuti oleh **Tergugat**, yaitu sejak tanggal **21 Oktober Tahun 2016** melakukan Kebijakan membekukan dan menutup kegiatan operasional usaha **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office perwakilan Kalimantan Selatan secara Pemanen. Keputusan yang telah dibuat oleh **Tergugat** menutup kegiatan dan operasional usaha secara permanen ini telah memenuhi dan sesuai ketentuan yang ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 19/PUU-1X/2011 Terhadap Uji Materi (*Judicial Review*) terhadap Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa kebijakan **Tergugat** melakukan rasionalisasi dan Efisiensi dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada **Penggugat**, wajib berpedoman dan berdasarkan Ketentuan penyelesaian Rasionalisasi yang berlaku dalam internal Perusahaan yang telah diatur dan ditegaskan Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) *Juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, secara Konsisten dan Konsekuen tanpa terkecuali;
6. Bahwa pada sekitar pertengahan Bulan Oktober Tahun 2016, disampaikan pemberitahuan oleh Manajemen Perusahaan **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office Perwakilan Kalimantan Selatan, bahwa **Penggugat** termasuk karyawan yang terkena Kebijakan RASIONALISASI dan EFISIENSI sehingga di PHK (Putus Hubungan Kerja) dengan diberikan Uang Pesangon berupa Tali Asih, sebesar 6 (enam) bulan Upah, yang perhitungannya jauh berbeda dengan HAK yang seharusnya diterima **Penggugat** berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang

Halaman 9 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengatur tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atas dasar Penutupan Perusahaan karena alasan Efisiensi;

7. Bahwa berdasarkan Fakta yang sebenarnya terjadi, **Tergugat** pada saat membuat Kebijakan Rasionalisasi dengan melakukan Efisiensi organisasi tidak dilakukan dengan menyelesaikan pembayaran Uang Pesangon PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada **Penggugat** secara Konsisten dan konsekuen sesuai dengan kesepakatan yang telah diatur dan ditegaskan Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) dan Peraturan perundang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi malah sebaliknya melakukan **tindakan Intimidasi** dengan memberikan Uang Pesangon PHK berupa Tali Asih 6 (enam) bulan Upah kepada **Penggugat**, kemudian apabila **menolak** maka di pindah tugaskan Ke anak perusahaan yang tergabung dalam perusahaan Group MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia) ke Provinsi lain di luar Provinsi Kalimantan Selatan;
8. Bahwa karena **Penggugat** menolak Uang Pesangon PHK berupa Tali Asih 6 (Enam) bulan Upah Akhirnya **Tergugat** mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Penugasan Kepada **Penggugat** ke perusahaan PT. Ricky Kurniawan Kartapersada di Propinsi Jambi, pada tanggal **24 Oktober Tahun 2016** sebagai strategi memaksa **Penggugat** agar menerima Uang Pesangon Tali Asih, dan sebagai salah satu cara agar pada saat di Mutasi Kerja di Lokasi Kerja baru **Penggugat** tidak tahan dan akhirnya mengundurkan diri, karena pada umumnya pekerja / Karyawan yang telah terlebih dahulu di Mutasi Kerja dalam Group perusahaan MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia) tidak diberikan Job Pekerjaan, sehingga akan merasa terisolir, malu dan akhirnya mengundurkan diri;
9. Bahwa dengan telah terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat penutupan dan pembekuan kegiatan operasional usaha oleh **Tergugat** tanggal **21 Oktober Tahun 2016**, maka Surat Perintah Penugasan oleh **Tergugat** tanggal **24 Oktober Tahun 2016** yang dikeluarkan setelah tanggal 21 Oktober Tahun 2016 menjadi tidak memiliki Kekuatan Hukum mengikat untuk dilaksanakan, karena bertentangan dan Kontradiktif dengan fakta yang ada, yaitu dikeluarkan setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat penutupan dan pembekuan kegiatan operasional usaha oleh **Tergugat** (PT. Katingan Indah Utama) Regional Office Perwakilan Kalimantan Selatan. Oleh karena itu Surat Penugasan

Halaman 10 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat kepada **Penggugat** ke PT. Ricky Kurnia Kertapersada tersebut seharusnya hanya bersifat penawaran Kepada **Penggugat** semata dan tidak bersifat memaksa;

10. Bahwa mengingat di lingkungan kerja **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) sudah dibuat Peraturan Perusahaan (PP), maka terhadap ketidakpatuhan **Penggugat** mematuhi perintah atasan untuk ditugaskan ke perusahaan PT. Ricky Kurniawan Kertapersada ke Propinsi Jambi itu sudah sewajarnya di Kualifikasikan pelanggaran ringan sebagaimana sudah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) Pasal 35 ayat (1) huruf (a) Tentang pemberian sanksi Surat Peringatan Tertulis I (Satu);
11. Bahwa oleh karena Keputusan Penugasan oleh **Tergugat** kepada **Penggugat** ke perusahaan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada di Provinsi Jambi tersebut, **Penggugat** keberatan dan menolak memenuhinya, selanjutnya **Penggugat** mengajukan permintaan untuk diadakan Musyawarah perundingan Bipartit, namun tidak berhasil, akhirnya **Penggugat** mengajukan perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini melalui Mediasi Tri Partit pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru Propinsi Kalimantan Selatan pada tanggal 3 Nopember Tahun 2016;
12. Bahwa berdasarkan pengajuan permintaan Mediasi Tri Partit oleh **Penggugat** tersebut, Kemudian telah dilakukan Mediasi oleh Mediator Kantor Dinas Tenaga Kerja pada tanggal 15 Nopember Tahun 2016, namun tetap juga **Tergugat** tidak bersedia menyelesaikan Kewajibannya memberikan hak Normatif **Penggugat** berupa uang Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sesuai Ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa pada waktu diadakan perundingan Mediasi Tri Partit tanggal 15 Nopember Tahun 2016 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Banjarbaru itu hadir Kuasa Hukum Direksi PT.Katingan Indah Utama (Tergugat) cq. Bapak Sutopo Kepala Bagian Hubungan Industrial. Dalam keterangan yang disampaikan dalam Mediasi Tri Partit ini, Kuasa Hukum **Tergugat** menjelaskan, bahwa Kantor Regional Office Perwakilan Kalimantan Selatan untuk seterusnya ditutup dan tidak ada kegiatan operasional. Untuk kegiatan operasional selanjutnya di pindah dan di pusatkan di Kantor Afdeling (Kebun);

Halaman 11 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa selama dalam proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) terkait pemberian Uang Tali Asih PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sedang berlangsung pada tahap Mediasi Tri Partit oleh Mediator Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru Propinsi Kalimantan Selatan, secara tidak terduga dan tanpa pertimbangan yang benar berlandaskan hukum, pada tanggal 25 Nopember Tahun 2016, **Tergugat cq.** Direksi **Sujarwanto** mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor:1709/KIU/SDMX/16 dengan alasan MANGKIR, dan **Penggugat** di kualifikasikan Mengundurkan diri, berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
15. Bahwa setelah dikeluarkan Surat Keputusan PHK oleh **Tergugat tanggal 25 Nopember Tahun 2016**, selanjutnya Upah **Penggugat** sejak bulan Desember 2016 tidak diberikan / dihentikan. Akibat tindakan **Tergugat** melakukan PHK secara sepihak, mengakibatkan **Penggugat** terlantar tidak memperoleh sumber nafkah penghidupan bagi keluarga. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak ini bertentangan dengan mekanisme penyelesaian PHK sebagaimana ditegaskan Pasal 151 ayat (1,2 dan 3) Juncto Pasal 155 ayat (1,2 dan 3), Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Juga tindakan **Tergugat** ini bertentangan dengan kesepakatan sebagaimana telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja yang dibuat, maupun Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku di lingkungan kerja **Tergugat**;
16. Bahwa dengan demikian penolakan **Penggugat** memenuhi Surat Penugasan ke perusahaan PT. Ricky Kurniawan Kertapersada termasuk dalam Kualifikasi Sanksi Pelanggaran Ringan berupa Surat Peringatan I (Satu) sebagaimana diatur Peraturan Perusahaan (P.P) Pasal 35 ayat (1) huruf (a), yang pengaturannya sebagaimana ditegaskan Pasal 35 ayat (2) huruf (c) sebagai-berikut: Mangkir tidak masuk kerja tanpa ijin atau tanpa alasan yang sah dan tidak dibenarkan menurut Peraturan Perusahaan ini, atau dengan alasan yang dibuat-buat;
17. Bahwa terhadap menolak perintah penugasan oleh **Penggugat** ke perusahaan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada itu juga wajar dan pantas apabila diberikan Sanksi sesuai diatur dalam Peraturan Perusahaan (P.P) pada Pasal 35 ayat (2) huruf (g), yaitu Melakukan Pelanggaran terhadap Kebijakan, Keputusan Dirreksi / Manajemen, Code of Conduct atau tata

Halaman 12 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

nilai perusahaan yang setara dengan perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan Sanksi Surat Peringatan I (Satu). Berdasarkan fakta hukum yang ada dalam Peraturan Perusahaan (P.P) yang dibuat **Tergugat** tersebut sangat berlebihan apabila **Penggugat** di kenakan Sanksi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja);

18. Bahwa disamping alasan hukum **Penggugat** sebagaimana diuraikan di atas, tindakan **Tergugat** menyatakan **Penggugat** Mangkir dengan alasan tidak melaksanakan Surat Keputusan Penugasan Direksi Perusahaan Perseroan PT.Katingan Indah Utama (Tergugat) cq. **Sujarwanto** tanggal, 24 Oktober Tahun 2016 ke perusahaan PT.Ricky Kurniawan Kertapersada di Propinsi Jambi sangat berlebihan dan sewenang-wenang. Seharusnya, **Tergugat** menyadari serta "menghormati" proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang sedang berlangsung dan di Mediasi oleh Pemerintah cq. **Mediator** Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru sebagai wakil Pemerintah (*Regulator*), dalam mengatur, mengawasi dan menyelesaikan permasalahan pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan;
19. Bahwa tindakan Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat secara sepihak adalah bertentangan dan melanggar hukum. Karena sebelumnya tidak dilakukan upaya maksimal perundingan oleh **Tergugat** dengan **Penggugat** sebelum PHK dilakukan sebagaimana dimaksud Pasal 151 (2), apabila tidak berhasil, maka **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) wajib menempuh ketentuan yang ditegaskan Pasal 151 ayat (3) Jo. Pasal 152 ayat (1,2 dan 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dengan mengajukan dan meminta penetapan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, atau Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) Banjarmasin:
20. Bahwa berdasarkan Pasal 152 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, permohonan penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diterima apabila **Tergugat** menunjukkan bukti telah dilakukan upaya perundingan PHK antara **Tergugat** dengan **Penggugat** sebagaimana ditegaskan Pasal 151 ayat (2), dan sesuai Pasal 152 ayat (3) Penetapan Permohonan PHK itu baru dapat diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Halaman 13 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial, apabila perundingan itu telah dilakukan tetapi tidak berhasil tercapai kesepakatan;

21. Bahwa Kebijakan **Tergugat** dalam melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi dengan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada **Penggugat** yang bekerja sebagai Pekerja / Karyawan **Tergugat** (PT.Katingan Indah Utama) di bagian Logistik Regional Office Perwakilan Kalimantan Selatan di Kota Banjarbaru, menurut hukum wajib diselesaikan dengan diberikan Uang Pesangon PHK sesuai Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) Jo. Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011 dengan Perhitungan Pembayaran uang Pesangon PHK sebesar 2 X Ketentuan Ps. 156 ayat (2), 1 X Masa Kerja sesuai Ketentuan Ps.156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai Ketentuan Ps. 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut;

o Masa Kerja Penggugat:

Awal masuk kerja 16 Maret Tahun 2006 berakhir hubungan kerja karena PHK tanggal 25 November Tahun 2016. Lama kerja 9 (Sembilan) Tahun;

o Upah biasa diterima setiap Bulan:

Sebagai Karyawan tetap bulan Upah Penggugat Rp 5.960.714,- (Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah)

a. Uang pesangon PHK:

2 X (9 X Rp 5.960.714,-) = Rp 107.292.852,-

b. Uang Penggantian Masa Kerja

1 X (4 X Rp 5.960.714,-) = Rp 23.842.856,-

Jumlah =

Rp.131.135.708,-

c. Uang Penggantian Hak (UPH)

15% X Rp 131.135.708,- = Rp 19.670.356,-

d. Hak cuti yg blm diambil 12/21X Rp 5.960.714,- = Rp 3.406.122,-

Total Rp.154.212.186,-

TERBILANG: # Seratus Lima Puluh Empat Juta Dua Ratus Dua Belas Ribu Se Ratus Delapan Puluh Enam Rupiah#

Halaman 14 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

22. Bahwa sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 155 ayat (1 dan 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan selama belum ada ijin penetapan PHK dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat** masih tetap berlangsung (belum putus), karena itu berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: 6 Tahun 2016, **Penggugat** berhak memperoleh Uang THR (Tunjangan Hari Raya) Keagamaan Tahun 2017 sebesar I (Satu) bulan Upah atau sebesar Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*);
23. Bahwa oleh karena **Tergugat** pada saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap **Penggugat** "sampai surat gugatan ini diajukan" belum pernah mengajukan permohonan untuk memperoleh ijin penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana ditegaskan Pasal 151 Ayat (3), Pasal 152 ayat (1,2 dan 3) Jo. Pasal 155 ayat (1 dan 2) Undang-Undang dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah wajar dan beralasan hukum apabila **Penggugat** menuntut untuk memperoleh penggantian berupa upah/gaji yang belum dibayarkan dan Hak Normatif lainnya sampai dengan tanggal Surat Gugatan ini diajukan dan didaftarkan Kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan rincian perhitungan sebesar sebagai-berikut:
- o **Upah yg belum dibayarkan s/d gugatan diajukan ke Pengadilan PHI:**
Upah **Penggugat** periode bulan Desember 2016 s/d Agustus 2017 atau 9 (Sembilan) bulan Setelah diputus hubungan kerja tgl. 25 Nopember 2016, yaitu sebesar sebagai-berikut:
9 X Rp 5.960.714,-= Rp 53.646.426,- (*Lima Puluh Tiga Juta Enam Ratus Empat Puluh Enam Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Ribu Rupiah*)
 - o **Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2017:**
Sebesar Upah **Penggugat** Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*)
24. Bahwa oleh karena tidak dipenuhi mekanisme penyelesaian PHK sebagaimana diatur dalam ketentuan undang-undang Ketenagakerjaan, maka **Penggugat** berhak memperoleh uang proses

Halaman 15 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berupa Upah Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*) mulai dari surat gugatan ini diajukan dan diterima di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sampai dengan Putusan Majelis Hakim memiliki Kekuatan Hukum Tetap (*inkrach van gewijsde*) untuk dilaksanakan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: **37/PUU-IX/2011**;

25. Bahwa untuk menjamin putusan ini nanti dilaksanakan secara sukarela oleh **Tergugat** adalah wajar apabila dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 1000.000,- (Satu Juta Rupiah) dalam setiap harinya **Tergugat** melakukan kelalaian melaksanakan kewajiban memenuhi isi putusan Pengadilan PHI yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, terhitung sejak putusan diucapkan dan untuk dilaksanakan;
26. Bahwa berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan;

TUNTUTAN

- o Bahwa berdasarkan dalil **Penggugat** yang telah **dijelaskan** dan uraikan dalam Posita di atas, telah dengan jelas menunjukkan **Tergugat** yang tidak membayar Upah dan Uang Pesangon PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan Hak Normatif lainnya merupakan tindakan yang tidak dapat di benarkan menurut hukum. Berdasarkan hal tersebut **Penggugat** mengajukan permohonan Putusan sebagai-berikut;

PRIMAIR:

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat**;
3. Mengabulkan dan menerima tuntutan Pengugat agar Tergugat membayar upah /gaji yang belum dibayarkan selama 9 (Sembilan) bulan dan hak normatif lainnya sebesar Rp 53.646.426,- (Lima Puluh Tiga Juta Enam Ratus Empat Puluh Enam Ribu Empat Ratus Dua Puluh Enam Rupiah) Kepada Penggugat;

Halaman 16 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat agar membayarkan Uang THR Keagamaan Tahun 2017 kepada Penggugat sebesar Rp 5.960.714,- (Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah);
5. Menyatakan Penutupan Kegiatan Operasional perusahaan (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office Kalimantan Selatan secara permanen oleh **Tergugat** telah memenuhi dan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011 Tentang Uji Materi terhadap Pasal 164 ayat (3) undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
6. Menyatakan **Penggugat** berhak memperoleh uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atas dasar alasan Rasionalisasi dan efisiensi berdasarkan Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) Jo. Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011;
7. Menghukum **Tergugat** agar membayar uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada **Penggugat** sebesar **Rp 154.212.186,-** (Seratus Lima Puluh Empat Juta Dua Ratus Dua Belas Ribu Seratus Delapan Puluh Enam Rupiah);
8. Menghukum **Tergugat** untuk membayar uang proses berupa Upah/gaji **Penggugat** setiap bulannya sebesar Rp 5.960.714,- (Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah) , mulai dari gugatan perkara PHI ini diproses, diperiksa dan diadili sampai dengan Putusan Pengadilan PHI memiliki Kekuatan Hukum Tetap (*Inkrach van gewijsde*) untuk dilaksanakan, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: **37/PUU-IX/2011**;
9. Menghukum **Tergugat** untuk membayar "uang paksa" (dwangsom) sebesar Rp 1000.000,- (Satu Juta Rupiah) kepada **Penggugat** dalam setiap harinya **Tergugat** melalaikan kewajiban memenuhi putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak putusan diucapkan dan dibacakan atau telah berkekuatan hukum tetap untuk dilaksanakan;
10. Menghukum **Tergugat** untuk membayar semua biaya perkara yang timbul akibat adanya gugatan perselisihan hubungan industrial ini

SUBSIDAIR:

Apabila yang mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, **Penggugat** mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

Halaman 17 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat menghadap sendiri sedangkan Tergugat menghadap kuasanya tersebut;

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

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

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

I. DALAM EKSEPSI :-----

1. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* -----

Bahwa identitas Penggugat dalam Gugatan pada Hal. 1 tertulis sebagai berikut:-----

Nama : ADY CHANDRA
Tempat/Tgl. : Pangkalan Bun, 19 Februari 1983
Lahir
Agama : Kristen
Pekerjaan : EX Karyawan Perusahaan PT. Katingan Indah Utama
Jabatan : STAFF LOGISTIK
Alamat Rumah : Jl. Mahoni No. 32 RT/RW. 012/002, Kelurahan Pemurus Dalam, Banjarmasin Selatan Kota Banjarmasin

Bahwa Penggugat mendalihkan dirinya sebagai **Ex Karyawan** Perusahaan PT. Katingan Indah Utama, yang berarti dalam perkara *a quo* Penggugat tidak memiliki hubungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan dengan Tergugat; -----
Bahwa berdasarkan pasal 1 angka '1' UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud sebagai Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan

Halaman 18 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara **Pengusaha atau gabungan pengusaha** dengan **pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh**; -----

Bahwa “Ex Karyawan” bukanlah merupakan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikarenakan Ex Karyawan berarti orang yang “pernah” sebagai Karyawan, akan tetapi “pada saat ini” bukanlah lagi sebagai Karyawan, yang oleh karenanya tidak ada hubungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat; -----
Bahwa dikarenakan tidak adanya hubungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan antara Penggugat dan Tergugat, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* yang oleh karenanya sudah sepatutnya Gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*). -----

2. Gugatan Penggugat *Error in Persona*-----

Bahwa terkait dalil Penggugat yang menyatakan sebagai Ex Karyawan Tergugat, memperjelas bahwa Penggugat tidak memiliki *legal standi* untuk mengajukan gugatan *a quo* karena ketiadaan hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat;
Bahwa dikarenakan Penggugat tidak memiliki *legal standi* untuk mengajukan Gugatan *a quo*, maka Gugatan Penggugat adalah *error in persona*, sehingga sudah sepatutnya Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*). -----

3. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*); -----

Bahwa Penggugat dalam surat Gugatannya pada angka 1 Hal. 2 menyatakan:-----

“Bahwa gugatan perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) ini adalah perbaikan atas gugatan Penggugat sebelumnya atas putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor Perkara: 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm, tanggal 31 Juli Tahun 2016, yang amar putusannya menyatakan Mengadili :
.....”

Bahwa dalil Penggugat di atas menyatakan bahwa Gugatan Penggugat merupakan perbaikan dari gugatan sebelumnya. Bahwa perbaikan gugatan diatur pada Pasal 127 Rv yaitu sebagai berikut :---

Halaman 19 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Penggugat berhak untuk mengubah atau mengurangi tuntutan sampai perkara diputus tanpa boleh mengubah atau menambah pokok gugatannya"

Bahwa berdasarkan pasal 127 Rv sebagaimana disebutkan di atas, perbaikan Gugatan haruslah dilakukan **sebelum** diputusnya perkara, akan tetapi Penggugat menyatakan bahwa Gugatan *a quo* adalah perbaikan atas perkara No.7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm yang telah diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada hari Jumat, tanggal 21 Juli 2017 oleh Moh. Fatkan, S.H., M.Hum., selaku Hakim Ketua Majelis, Fahmi Faisal, SH., MH., dan Syamsu Mesabara, SH., masing-masing selaku Hakim Anggota yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor: 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN/Bjm., tanggal 16 Pebruari 2017, dan telah diucapkan pada hari Senin tanggal 31 Juli 2017 dalam persidangan yang terbuka untuk umum; -----

Bahwa dikarenakan gugatan Penggugat merupakan perbaikan atas perkara **yang telah diputus** sebagaimana diuraikan di atas, maka gugatan Penggugat adalah kabur (*obscuur libel*), sehingga sudah seharusnya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*).-----

4. **Gugatan Penggugat Prematur;**-----

Bahwa Gugatan Penggugat Prematur, dikarenakan tidak didahului proses BIPARTIT antara Penggugat dan Tergugat sepanjang permasalahan perselisihan ini muncul sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang; -----

Bahwa pada saat Penggugat **masih** bekerja pada Tergugat, Tergugat pernah diundang untuk Mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru, dan hal ini sudah disampaikan oleh Tergugat kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru akan tetapi proses mediasi tetap berjalan tanpa melalui proses BIPARTIT; -----

Bahwa sebagaimana diatur pada Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan Bipartit merupakan persyaratan yang wajib dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang dibuktikan dengan risalah mengenai proses Bipartit yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana diatur dalam Peraturan

Halaman 20 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, akan tetapi faktanya, tidak ditemukan adanya risalah Bipartit yang dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat; ----- Berdasarkan uraian di atas, bahwa dengan tidak adanya proses Bipartit antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial sehingga Gugatan Penggugat Prematur yang oleh karenanya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).-----

5. Posita dan Petitum berbeda

Bahwa di dalam Surat Gugatan Penggugat tertanggal 27 November 2017 pada bagian posita halaman 14 angka ke 23 dijelaskan bahwa Penggugat menuntut haknya untuk memperoleh penggantian berupa upah/gaji hak-hak normatif yang belum dibayarkan dari mulai di PHK pada tanggal 25 November 2016 sampai dengan gugatan ini diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan rincian perhitungan sebesar Rp 53.646.426,- (upah yang belum dibayar selama 9 bulan) + Rp 5.960.714,- (Uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2017) menjadi sebesar Rp 59.607.140,- sedangkan di dalam Petitum Penggugat halaman 17 angka ke 3 tertera dan berbunyi :“ Mengabulkan dan menerima tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar upah/gaji yang belum dibayarkan selama 9 bulan upah dan hak normatif lainnya Rp 53.646.426,- (*Lima Puluh Tiga Juta Enam Ratus Empat Puluh Enam Ribu Empat Ratus Dua Puluh Enam Rupiah*) kepada Penggugat” sehingga terdapat perbedaan antara Posita dan Petitum di dalam Surat Gugatan Penggugat dan menyebabkan Gugatan Penggugat kabur/Obscur libel, oleh karena hal tersebut sudah selayaknya dan sepatutnya Gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*); ----- Bahwa berdasarkan uraian dan dalil-dalil yang dikemukakan oleh Tergugat di atas, cukup beralasan Tergugat memohon kepada Pengadilan

Halaman 21 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Banjarmasin dan/atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menerima Eksepsi Tergugat dan menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke verklaard*);---

A T A U ; -----

Sekiranya Pengadilan Negeri Banjarmasin dan/atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, maka Tergugat menanggapi Gugatan Penggugat dalam pokok perkara sebagai berikut :---

II. MENGENAI DASAR GUGATAN PENGGUGAT:-----

1. Bahwa seluruh dalil-dalil Jawaban Tergugat dalam Eksepsi dianggap kembali tertuang dalam pembahasan dasar Gugatan Penggugat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan.-----
2. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam Surat Gugatannya, **kecuali** yang Tergugat akui dan/atau nyatakan kebenarannya secara tegas dan tertulis dalam Jawaban Tergugat ini.-----
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 3 Hal. 2, angka 8 dan 9 Hal. 3, dan angka 10 Hal. 3 s/d 4, yang menyatakan objek perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini adalah mengenai Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Tergugat melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) dan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo* Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011; -----
Bahwa Tergugat tidak melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi sebagaimana dimaksud pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut terbukti dari eksistensi Tergugat hingga dibuatnya Jawaban ini oleh Tergugat serta tidak adanya bukti yang menyatakan bahwa Tergugat tutup, baik berupa akta-akta, perintah Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), perintah penguasa, maupun perintah yang didasarkan oleh Undang-Undang; -----
Bahwa faktanya Tergugat tidak melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi sebagaimana dalil Posita Gugatan Penggugat angka 3 Hal. 2, angka 8 dan 9 Hal. 3, dan angka 10 Hal. 3 s/d 4, melainkan Penggugat yang telah memutuskan hubungan kerja dengan tidak masuk kerja selama

Halaman 22 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5 (lima) hari berturut-turut, meskipun telah dilakukan pemanggilan secara patut dan tertulis oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana yang diakui oleh Penggugat dalam Posita Gugatan Penggugat angka 22Hal. 6. Tergugat telah melakukan pemanggilan kepada Penggugat sebagaimana diatur pada Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dikarenakan Penggugat tidak mengindahkan panggilan yang dilakukan oleh Tergugat maka perbuatan Penggugat tersebut masuk dalam kualifikasi mengundurkan diri; -----
Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 3 Hal. 2, angka 8 dan 9 Hal. 3, dan angka 10 Hal. 3 s/d 4 adalah dalil yang tidak berdasarkan fakta dan tidak berdasarkan hukum, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak.-----
4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 4 Hal. 2, angka 18 s/d 20 Hal. 5 s/d 6 dan angka 23 s/d 24 Hal. 6 s/d 7, yang menyatakan bahwa telah dilakukan proses perundingan BIPARTIT dan TRIPARTIT sehingga telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; - Bahwa berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No.2 Tahun 2004, proses Bipartit merupakan proses yang wajib dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, namun faktanya tidak terdapat risalah Bipartit antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit; -----
Bahwa berdasarkan uraian di atas, dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 4 Hal. 2, angka 18 s/d 20 Hal. 5 s/d 6 dan angka 23 s/d 24 Hal. 6 s/d 7 adalah tidak berdasarkan fakta dan tidak berdasarkan hukum, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak.-----
5. Bahwa Tergugat menolak dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 5 Hal. 3 yang menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat. Dalil tersebut sangat kontradiktif dengan pengakuan Penggugat sebagai "Ex Karyawan" sebagaimana telah Tergugat uraikan pada

Halaman 23 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- bagian Eksepsi pada Jawaban ini, sehingga sudah seharusnya dalil Penggugat tersebut harus dinyatakan ditolak. -----
6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 6 Hal. 3, angka 16 Hal. 5, angka 25 dan 26 Hal. 7 yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat; -----
Bahwa pada faktanya, Penggugat yang memutuskan hubungan kerja dengan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut, meskipun telah dilakukan pemanggilan secara patut dan tertulis oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana yang diakui dan dinyatakan dengan tegas oleh Penggugat dalam Dasar Gugatan Penggugat angka 21 dan 22 Hal. 6. Penggugat telah mengundurkan diri dan memutuskan hubungan kerja dengan kualifikasi mengundurkan diri; -----
Bahwa berdasarkan uraian di atas dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 6 Hal. 3, angka 16 Hal. 5, angka 25 dan 26 Hal. 7 tidak berdasarkan fakta dan tidak berdasarkan hukum, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak. -----.
7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 7 Hal. 3, yang menyatakan bahwa Penggugat adalah karyawan yang telah melaksanakan kewajibannya bekerja dengan baik, tidak pernah merugikan kegiatan usaha Tergugat, dan tidak pernah terkena sanksi indisipliner karena melanggar tata tertib perusahaan terkait Peraturan Perusahaan;-----
Bahwa dalil Gugatan Penggugat pada angka 7 Hal. 3 tersebut bertentangan dan bertolak belakang dengan dalil Gugatan Penggugat pada angka 22 Hal. 6 yang Penggugat akui dan nyatakan bahwa Penggugat tidak mematuhi dan melaksanakan Surat Penugasan tentang Surat Keputusan (SK) Nomor: 3883/KIU-Dir-Kep/X/2016 tanggal 24 Oktober 2016 tentang Penugasan Dalam Pekerjaan Operasional; -----
Bahwa menjalankan perintah untuk melaksanakan tugas telah diatur tersendiri dalam Peraturan Perusahaan dan faktanya Penggugat tidak mematuhi dan melaksanakan penugasan yang diberikan kepada Penggugat sebagaimana diakui Penggugat secara tertulis pada dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 22 Hal. 6; -----
Bahwa berdasarkan uraian di atas, terbukti bahwa dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 7 Hal. 3 tersebut bertentangan dan

Halaman 24 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bertolak belakang dengan dalil Gugatan Penggugat pada angka 22 Hal. 6, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak. -----

8. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 11, 12, 13, Hal. 4; angka 17, 18 Hal. 5; angka 22 Hal. 6 yang menyatakan bahwa karena Penggugat tidak menerima tali asih maka Tergugat mengintimidasi Penggugat dan memberikan penugasan kepada Penggugat; -----

Bahwa faktanya, Tergugat tidak memberikan tali asih kepada Penggugat dan penugasan yang diberikan kepada Penggugat merupakan hal yang wajar sebagaimana penugasan yang dilakukan oleh semua perusahaan kepada pekerja/karyawannya dan bukan sebagai bentuk intimidasi sebagaimana dalil Penggugat. Dalil Penggugat tidak sesuai dengan fakta yang terjadi dan tidak dapat dibuktikan oleh Penggugat;-----

Bahwa Penggugat memberikan suatu dalil "intimidasi" tanpa adanya dasar hukum yang jelas, yaitu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) terhadap Tergugat, sehingga dengan demikian dalil Penggugat tersebut adalah dalil yang tidak berdasarkan fakta, tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 11, 12, 13, Hal. 4; angka 17, 18 Hal. 5; angka 22 Hal. 6 adalah dalil yang tidak berdasarkan fakta, tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak. -----

9. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 13 Hal. 4 dan angka 16 Hal. 5, yang mendalilkan penolakan Surat Keputusan (SK) Penugasan yang diterbitkan oleh Tergugat didasarkan karena status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak dibekukan dan ditutup kegiatan operasional usaha Tergugat;-----
Bahwa Tergugat memberikan penugasan kepada Penggugat melalui Surat Keputusan No. 3883/KIU-Dir-Kep/X/2016 tanggal 24 Oktober 2016 yang membuktikan bahwa Tergugat tidak memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat namun Penggugat sendiri yang telah memutuskan hubungan kerja dengan tidak masuk selama 5

Halaman 25 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(lima) hari kerja berturut-turut meskipun telah dipanggil dengan patut.

Tindakan Penggugat tersebut dapat diklasifikasikan sebagai mengundurkan diri. Pengunduran diri Penggugat merupakan hak dari

Penggugat dan Penggugat yang memutuskan hubungan kerja; -----

Bahwa selain itu tidak ada hubungan antara penutupan kantor dengan berakhirnya hubungan kerja karena ketiadaan obyek kerja

dan pekerjaan akibat penutupan kantor. Bahwa apabila Tergugat telah tutup dan tidak beroperasi, maka Tergugat tidak mungkin dapat

memberikan Jawaban dalam perkara *a quo*; -----

Bahwa berdasarkan uraian di atas, terbukti bahwa dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 13 Hal. 4 dan angka 16 Hal. 5

tersebut bertentangan dan bertolak belakang fakta bahwa kegiatan operasional Tergugat masih berjalan, yang oleh karenanya Gugatan

Penggugat harus dinyatakan ditolak.-----

10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Dasar Gugatan

Penggugat angka 14, 15 hal 4, angka 17 Hal. 5, yang menyatakan bahwa Surat Perintah Penugasan kepada Penggugat merupakan hal

yang tidak umum dan wajar; -----

Bahwa Surat Keputusan (SK) Nomor: 3883/KIU-Dir-Kep/X/2016 tanggal 24 Oktober 2016 tentang Penugasan Dalam Pekerjaan

Operasional yang diberikan Tergugat kepada Penggugat telah menjelaskan bahwa penugasan Penggugat adalah untuk membantu

kegiatan operasional dan merupakan salah satu bentuk kepercayaan kepada Penggugat untuk pengembangan kemampuan Penggugat

dalam melakukan pekerjaan Penggugat; -----

Penugasan terhadap karyawan merupakan hal yang umum dan wajar dilakukan oleh semua perusahaan. Pada saat adanya kebutuhan

untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu maka perusahaan dapat menugaskan karyawan yang dipercaya dan dianggap mampu untuk

melakukan pekerjaan tersebut. Hal itulah yang terjadi terhadap Penggugat pada waktu Penggugat masih sebagai Karyawan

Tergugat, Penggugat dianggap mampu dan dipercaya untuk membantu kegiatan operasional sehingga Penggugat diberikan

penugasan, namun Penggugat tidak dengan itikad baik melaksanakan penugasan yang diberikan kepadanya. Hal yang

disayangkan adalah Penggugat tidak melakukan konfirmasi mengenai penugasan yang diberikan kepada Penggugat; -----

Halaman 26 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan uraian di atas, dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 14, 15 hal 4, angka 17 Hal. 5 adalah tidak berdasarkan fakta dan tidak berdasarkan hukum, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak.-----

11. Bahwa dalam Gugatan Penggugat, terdapat pertentangan dalil-dalil Gugatan Penggugat yaitu antara identitas Gugatan Penggugat yang diuraikan di awal surat Gugatan dengan dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 16 Hal. 5 dan dengan dalil Dasar Gugatan Penggugat pada angka 26 Hal. 7; -----
Bahwa Penggugat menyatakan identitas Penggugat adalah Ex Karyawan Perusahaan PT. Katingan Indah Utama; dalil pada angka 16 Hal. 5, Penggugat menyatakan bahwa status hubungan kerja (hubungan hukum) antara Penggugat dengan Tergugat sudah putus secara sepihak oleh Tergugat; namun pada angka 26 Hal. 7 Penggugat menyatakan, sejatinya hubungan kerja "menurut hukum" masih berlangsung atau belum dapat dikatakan putus;-----
Bahwa pertentangan dalil tersebut membuktikan kebingungan Penggugat menegakkan dalil-dalilnya, dikarenakan di awal surat Gugatan Penggugat menyatakan sebagai "ex Karyawan" yang berarti Penggugat tidak memiliki hubungan hukum di bidang ketenagakerjaan dengan Tergugat; pada angka 16 Hal. 5 Penggugat mendalilkan Tergugat secara sepihak melakukan PHK terhadap Penggugat (*quod non*), yang telah terbantah oleh Tergugat dikarenakan pada faktanya justru Penggugat-lah yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak masuk kerja setidaknya selama 5 (lima) hari berturut-turut meskipun telah dipanggil dengan patut; dan pada angka 26 Hal. 7 justru Penggugat mendalilkan antara Penggugat dan Tergugat "menurut hukum" masih berlangsung;-----
Bahwa oleh karena dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut secara nyata saling bertolak belakang satu sama lain, sehingga menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian fakta, maka sudah seharusnya Gugatan Penggugat ditolak. -----

12. Bahwa Dasar Gugatan Penggugat angka 21 Hal. 6 merupakan bentuk pengakuan dari Penggugat yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia; -----
Bahwa berdasarkan pasal 155 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik Penggugat maupun Tergugat pada saat itu

Halaman 27 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

haruslah tetap melaksanakan segala kewajibannya, akan tetapi Penggugat ternyata telah mangkir dan tidak melaksanakan kewajibannya terhadap penugasan yang diberikan kepadanya, sehingga Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Tergugat tersebut adalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. -----

13. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 27 Hal. 7, yang menyatakan bahwa Penggugat tidak lagi menerima Upah/Gaji sejak bulan Desember Tahun 2016 s/d bulan Agustus 2017; -----

Bahwa dikarenakan Penggugat telah secara sepihak memutus hubungan kerja dengan Tergugat dengan cara tidak masuk kerja (mangkir) selama 5 (lima) hari berturut-turut, meskipun telah dipanggil secara patut oleh Tergugat, maka Penggugat tidak memiliki hak untuk mengajukan klaim atas Upah/Gaji setelah Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat; -----
Bahwa berdasarkan uraian di atas, dalil Dasar Gugatan Penggugat angka 27 Hal. 7 adalah dalil yang tidak logis dan tidak berdasarkan hukum, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan ditolak. -----

Berdasarkan uraian yang dikemukakan Tergugat di atas, maka dalil-dalil Gugatan Penggugat mengenai Dasar Gugatan haruslah dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak diterima; -----

III. MENGENAI DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat mohon agar seluruh dalil-dalil Jawaban Tergugat dalam Eksepsi maupun tanggapan atas Dasar Gugatan Penggugat dianggap kembali tertuang dalam pembahahasan Pokok Perkara ini, dan merupakan satu kesatuan utuh yang tidak terpisahkan. -----

2. Bahwa dikarenakan seluruh dalil Penggugat pada Dasar Gugatan adalah tidak benar dan tidak sesuai fakta hukum serta telah terbantahkan seluruhnya, oleh karenanya seluruh Gugatan Penggugat dalam pokok perkara adalah tidak berdasar dan tidak memiliki kekuatan hukum, dan sudah selayaknya seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat haruslah ditolak. -----

3. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, Dasar Gugatan Penggugat dan Dalam Pokok Perkara **kecuali** yang Tergugat akui dan/atau nyatakan kebenarannya secara tegas dan tertulis dalam Jawaban Tergugat ini. -----

4. Bahwa Tergugat menolak dalil pada Pokok Perkara Gugatan Penggugat angka 1 dan 2 Hal. 8, karena tidak sesuai dengan Dasar

Halaman 28 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Gugatan Penggugat, sebagaimana telah Tergugat uraikan pada bagian I Dalam Eksepsi butir 1 dan butir 2, bagian II butir 5 dan butir 11 Jawaban Tergugat, yang oleh karenanya sudah selayaknya Gugatan Penggugat haruslah ditolak.-----
5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil pada Pokok Perkara Gugatan Penggugat pada angka 3 s/d 7 Hal. 8 s/d 9 yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan Rasionalisasi dengan melakukan efisiensi di semua regional office baik di Kalimantan dan Sumatera dengan membekukan dan menutup kegiatan dan operasional usaha Tergugat Regional secara permanen, karena tidak sesuai dengan fakta hukum sebagaimana telah Tergugat uraikan pada bagian II butir 3, butir 8, dan butir 9 Jawaban Tergugat, yang oleh karenanya sudah selayaknya Gugatan Penggugat haruslah ditolak.-----
 6. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil pada Pokok Gugatan Penggugat pada angka 8 Hal. 10 yang menyatakan bahwa penugasan yang diberikan kepada Penggguat merupakan strategi untuk memaksa Penggugat agar menerima uang pesangon tali asih, dikarenakan tuduhan Penggugat tersebut adalah asumsi Penggugat sendiri, dan tidak memiliki logika hukum karena justru Penggugat yang memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat sebagaimana telah Tergugat uraikan pada bagian II butir 6, butir 8, butir 9, butir 10 dan butir 12 Jawaban Tergugat, yang oleh karenanya sudah selayaknya Gugatan Penggugat haruslah ditolak.-----
 7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil pada Pokok Gugatan Penggugat angka 9 s/d 10 Hal. 10 dan angka 16 s/d 17 Hal. 12 yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan akibat penutupan dan pembekuan kegiatan operasional dan penolakan penugasan Penggugat masuk dalam klasifikasi pelanggaran ringan, karena tidak sesuai dengan fakta hukum dan merupakan penafsiran oleh Penggugat, serta justru Penggugat sendiri yang memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat, dengan cara tidak masuk kerja selama lebih dari 5 (lima) hari kerja berturut-turut meskipun telah dipanggil secara patut yang tentu saja bukanlah sebagai kualifikasi pelanggaran ringan, sebagaimana telah Tergugat uraikan pada bagian II butir 6, butir 7, butir 9 dan butir 12 Jawaban

Halaman 29 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tergugat, yang oleh karenanya sudah selayaknya Gugatan Penggugat haruslah ditolak.-----
8. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil pada Pokok Gugatan Penggugat angka 11 s/d 15 Hal. 10 s/d 11 dan angka 18 Hal. 12, karena seluruh dalil Penggugat tersebut adalah tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada, serta Tergugat telah melakukan segala upaya dan tindakan yang dianggap perlu dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana telah diuraikan oleh Tergugat pada bagian II butir 4, butir 7, butir 9, butir 10 dan butir 12 Jawaban Tergugat, yang oleh karenanya sudah selayaknya Gugatan Penggugat haruslah ditolak.-----
 9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil pada Pokok Perkara Gugatan Penggugat angka 19 s/d 23 Hal. 12 s/d 15 yang menyatakan bahwa Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat secara sepihak yang bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2) dan (3) jo Pasal 152 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; --- Bahwa Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sedangkan Pasal 152 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai penetapan pemutusan hubungan kerja; ----- Bahwa pasal Pasal 151 ayat (2) dan (3) jo Pasal 152 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan dalam perkara *a quo*, karena berdasarkan fakta yang ada, Penggugat melakukan penolakan atas penugasan yang diberikan oleh Tergugat dengan tindakan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut. Hal tersebut berakibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat sendiri dengan klasifikasi mengundurkan diri sebagaimana diatur pada Pasal 168 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;----- Bahwa berdasarkan uraian di atas, dalil pada Pokok Perkara Gugatan Penggugat angka 19 s/d 23 Hal. 12 s/d 15 adalah tidak berdasarkan fakta hukum dan tidak berdasarkan hukum, maka sudah seharusnya Gugatan Penggugat ditolak.-----
 10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Pokok Perkara Penggugat angka 24 dan 25 Hal. 15 mengenai pembayaran uang proses dan uang paksa karena dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat bertentangan dengan fakta dan tidak memiliki dasar

Halaman 30 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum, serta Penggugat sendiri yang melakukan pengunduran diri dengan tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut meskipun telah dipanggil dengan patut oleh Tergugat, yang oleh karenanya Gugatan Penggugat haruslah ditolak; -----

11. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Pokok Perkara Penggugat angka 26 Hal. 15 mengenai pemeriksaan Penyelesaian Hubungan Industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial, karena berdasarkan pengakuan Penggugat dan berdasarkan fakta hukum yang ada, tidak terlihat adanya hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat dalam bidang ketenagakerjaan dalam perkara *a quo*, sehingga tidak ada perselisihan yang terjadi sebagaimana dimaksud oleh Penggugat; -----

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, maka mohon kiranya Yth. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan sebagai berikut : -----

Dalam Eksepsi

- Menerima Eksepsi Tergugat;-----
- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;-----

Dalam Pokok Perkara

- Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya atau; -----
- Setidak-tidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima dan;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara; -----

A T A U ;-----

Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya memberikan putusan yang dalam peradilan yang baik adalah patut dan adil (*ex a quo et bono*); -----

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat mengajukan replik tanggal 14 Desember 2017 (yang selengkapnya terlampir dalam berkas perkara) ;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya, dalam persidangan yang sudah ditentukan Penggugat menyampaikan bukti surat P-1 s.d P- 13, berupa :

1. Bukti P-1: Alat Bukti Copy surat berupa Undang-Undang Nomor : 18 Tahun 2003 Tentang Advokat;
2. Bukti P-2: Alat Bukti copy surat sesuai dengan aselinya bermaterai cukup, berupa Surat Ketua Mahkamah Agung Nomor: 73/KMA/HK.01/IX/2015, Tentang Penyempahan Advokat;
3. Bukti P-3: Alat Bukti Copy Surat Perubahan Status Karyawan (Personel Change Notice) sesuai dengan Aselinya bermaterai cukup, tanggal efektif berlaku 1 Oktober 2009, atas nama Penggugat (Ady Chandra);
4. Bukti P-4: Alat Bukti Copy berbentuk Surat sesuai dengan Aselinya bermaterai cukup, berupa Surat Slip Gaji terakhir Bulan Agustus 2016 pada saat bekerja dengan Penggugat;
5. Bukti P-5: Alat Bukti Copy Foto surat pengumuman penyegelan Gedung Kantor Region Office milik Tergugat di JL.A.Yani KM.21,9 Nomor: 23 Landasan Ulin Kota Banjarbaru;
6. Bukti P-6: Alat Bukti Copy Surat sesuai dengan Aselinya, berupa Surat Keputusan Penugasan dalam Pekerjaan Operasional ke Perusahaan PT. Ricky Kurniawan Kertapersada di Propinsi Jambi Nomor: 3883/KIU-Dir-Kep/X/16, tanggal 24 Oktober 2016;
7. Bukti P-7: Alat Bukti Copy berupa Surat Permintaan dilakukan Perundingan Bipartit ke I (Pertama) beserta tanda-terima surat, sesuai dengan aselinya oleh Penggugat kepada Tergugat pada tanggal, 25 Oktober 2016;
Bukti P-7 (A) : Berupa Permintaan Perundingan Bipartit ke I (Pertama);
Bukti P-7 (B): Berupa tanda-terima permintaan perundingan musyawarah Bipartit oleh Penggugat;
8. Bukti P-8: Alat Bukti Copy berupa Surat Permintaan dilakukan Perundingan Bipartit sebanyak ke II (Kedua) beserta tanda-terima surat, sesuai dengan aselinya oleh Penggugat kepada Tergugat pada tanggal, 28 Oktober 2016;
Bukti P-8 (A): Berupa Permintaan Perundingan Bipartit ke II (Kedua);

Halaman 32 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bukti P-8 (B) : Berupa tanda-terima permintaan perundingan musyawarah Bipartit ke II (dua) Penggugat kepada Tergugat, yang diterima dan di tanda-tangani oleh staff administrasi Tergugat;

9. Bukti P-9: Alat Bukti Copy berupa Surat Risalah Mediasi;
10. Bukti P-10: Alat Bukti Copy Surat sesuai dengan aselinya, berupa Peraturan Perusahaan (PP) PT. Katingan Indah Utama;
11. Bukti P-11: Alat Bukti Copy Surat sesuai dengan Aselinya, berupa Surat Panggilan ke I (Satu), Tergugat Cq. Drektur SDM Tergugat Sdr. Sujarwanto, tanggal 10 Nopember 2016;
12. Bukti P-12: Alat Bukti Copy Surat sesuai dengan Aselinya, berupa Surat Panggilan ke II (dua), Tergugat Cq. Drektur SDM Tergugat Sdr. Sujarwanto, tanggal 11 Nopember 2016;
13. Bukti P-13: Alat Bukti Copy Surat sesuai dengan Aselinya, berupa Surat PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dengan Katagori (Kualifikasi) Mangkir Nomor: 1709/KIU/SDM/X/16, tanggal 25 Nopember 2016;

Menimbang, bahwa surat bukti P-1 sampai dengan P-13 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti P-1, P-2, P-5, P-7(A), P-8(B), P-10, merupakan fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa pada kesempatan pembuktian ini Penggugat menghadirkan saksi ke persidangan yang telah disumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut :

1. Triyono

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sebagai teman kerja satu lingkungan kantor di PT. Katingan Indah Utama (KIU);
- Bahwa saksi bekerja di PT. KIU tahun 2007 sd 2016 sebagai sopir, lebih dulu Penggugat bekerja daripada saksi;
- Bahwa sekarang saksi bekerja di perusahaan ekspedisi di Bandara dan sudah tidak bekerja lagi di PT. KIU;
- Bahwa saksi tidak bekerja lagi di PT. KIU karena ada mutasi, saksi disuruh pilih mutasi ke sampit atau mengundurkan diri dikasih uang tali asih Rp.25 juta. Untuk staff bila tidak mau dimutasi silahkan mundur dan hanya dapat tali asih untuk masa kerja dibawah 5 tahun dapat 3 bulan gaji, untuk masa kerja diatas 5 tahun dapat 6 bulan gaji;
- Bahwa dimutasinya antar perusahaan dalam satu grup;

Halaman 33 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa lebih banyak karyawan yang mundur daripada yang mau dimutasi;
- Bahwa karyawan yang mau dimutasi diantaranya karena ada yang balik kampung, ada juga yang semula di kampung lalu dimutasi ke kota;
- Bahwa kantor perwakilan sekarang sudah disegel, katanya kantor perwakilan tidak efektif;
- Bahwa dikantor perwakilan itu dulunya ngumpul beberapa perusahaan dalam satu grup Makin;
- Bahwa hak-hak Penggugat belum sesuai;
- Bahwa Penggugat dimutasi antar PT, manajemen sama;
- Bahwa saksi tidak tahu tentang surat panggilan masuk kerja untuk Penggugat;
- Bahwa saksi tahu Penggugat dimutasi dari cerita orang lain;
- Bahwa saksi tahu kantor perwakilan itu adalah kantor PT. KIU karena saat melamar kerja disana namanya PT. KIU;
- Bahwa ada pengumuman lisan tentang dimutasinya 80 orang karyawan;
- Bahwa pengumuman itu semacam sosialisasi tentang rencana mau mutasi;
- Bahwa lokasi kebun PT. KIU di sampit;
- Bahwa saksi kenal dengan Amelia, mungkin bekerja di PT. KIU karena dikantor itu orang-orang bilang itu kantor PT. KIU;
- Bahwa kalau saksi dinas keluar kota di surat jalan di stempel oleh Amelia sebagai PT. KIU;
- Bahwa PT. Makin induk perusahaan, tidak punya kebun, yang punya kebun anak perusahaanya;
- Bahwa kalau atasan memberikan penugasan sering, tapi kalau penugasan itu pasti kembali ke kantor, kalau mutasi tetap;
- Bahwa Adi Chandra kualitas kerjanya bagus;

2. Wahyudi

- Bahwa saksi sekarang sebagai karyawan swasta, dulu satu perusahaan dengan Penggugat. Dulu saksi sebagai Driver Direksi, sedangkan Penggugat bagian logistik;
- Bahwa saksi semula dimutasi ke Sampit, bila tidak mau dimutasi disuruh mundur. Saksi tidak mau dimutasi dan pilih mengundurkan diri dan saksi dapat pesangon 1 x PMTK;
- Bahwa PT. KIU sekarang sudah tutup kantor perwakilannya, kebunnya masih ada;
- Bahwa karyawan dikantor perwakilan 80 orang, semua dimutasi ke luar Kalimantan khususnya yang staff atau orang dalam, sedangkan orang luar atau level sopir dimutasi ke seputar Kalimantan;

Halaman 34 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa alasan mau dikasih tali asih adalah untuk pengurangan karyawan;
- Bahwa tali asih dulu lalu mutasi;
- Bahwa tentang Adi Chandra saksi tidak tahu, yang saksi tahu Adi Chandra dimutasi keluar Kalimantan karena dia orang dalam;
- Bahwa dengan Amelia saksi kenal, dia sebagai asisten GA yang mengurus semua PT;
- Bahwa kantor perwakilan di Banjarbaru di tutup dan disegel tahun 2016 bulan Oktober;
- Bahwa lebih dulu Adi Chandra keluar daripada saksi;
- Bahwa saksi tahunya Adi Chandra di mutasi mendengar dari teman;
- Bahwa yang menutup kantor perwakilan adalah manajemen;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah menyampaikan bukti surat T-1 s.d T-13 berupa :

1. Bukti T-1: Surat Panggilan I (Pertama) Nomor : KIU-728-ADM-2016 tertanggal 10 November 2016;
2. Bukti T-2: Tanda Terima Surat Panggilan I (Pertama) Surat Nomor : KIU-728 -ADM-2016 tertanggal 10 November 2016;
3. Bukti T-3: Surat Panggilan II (Kedua) Nomor : KIU-729-ADM-2016 ;
4. Bukti T-4: Tanda Terima Surat Panggilan II (Kedua) Surat Nomor : KIU-729 -ADM-2016 tertanggal 11 November 2016;
5. Bukti T-5: Surat Pemutusan Hubungan Kerja Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Nomor : 1709/KIU/SDM/X/16 tertanggal 25 November 2016;
6. Bukti T-6: Tanda Terima Surat Pemutusan Hubungan Kerja Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Nomor : 1709/KIU/SDM/X/16 tertanggal 25 November 2016;
7. Bukti T-7: Surat Izin Tempat Usaha (SITU) PT. Katingan Indah Utama Nomor : 501/2625/KPTS-SITU/KOTIM/2017 tanggal 25 Oktober 2017;
8. Bukti T-8: Absensi Karyawan PT. Katingan Indah Utama Periode 21 September 2017 sampai dengan 20 Oktober 2017;
9. Bukti T-9: Berita Acara Sumpah di Pengadilan Tinggi Palembang Nomor : W6-U/1002/HK.03/V/2016 tanggal 24 Mei 2016;
10. Bukti T-10: Kartu Advokat NIA : 0222.02.00.16, masa berlaku sampai dengan 26 April 2019;
11. Bukti T-11: Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 28/PHI.G/2016/PN.BJM;
12. Bukti T-12: Absensi Ketidakhadiran Penggugat di PT. Ricky Kurniawan Kertapersada pada Bulan Oktober 2016 sampai dengan Desember 2016;

Halaman 35 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bukti T-13: Surat Keputusan PT. Katingan Indah Utama Nomor : 852/KIU-Dir-Kep/X/2016 tanggal 01 November 2016 tentang Penugasan Dalam Pekerjaan Operasional atas nama Ronald B. Rumengan;

Menimbang, bahwa surat bukti T-1 sampai dengan T-13 kesemuanya telah dibubuhi meterai cukup dan telah dicocokkan sama serta sesuai dengan aslinya, kecuali bukti T-13 merupakan fotocopy dari fotocopy;

Menimbang, bahwa pada kesempatan pembuktian ini Tergugat menghadirkan saksi ke persidangan yang telah disumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut :

1. Ronal P Rumengan

- Bahwa saksi berdomisili di Palangkaraya mulai tahun 2006 s/d sekarang;
- Bahwa saksi mulai Mei 2017 pensiun dari PT. KIU. Saksi bekerja di PT. KIU mulai 2002 s/d 2017 jabatan terakhir manajer pabrik PT. KIU di Kec. Perenggian Sampit;
- Bahwa gaji saksi 19 juta;
- Bahwa saksi pernah mendapat penugasan tahun 2016 ke Palembang ke PT. WMK anak PT. MAKIN, surat penugasan seperti bukti T-13;
- Bahwa saat saksi dapat penugasan semuanya ditanggung dan dapat penugasan yang jelas dan dikasih biaya cuti;
- Bahwa tentang PT. Ricky Kurniawan Kartapersada saksi pernah dengar, tentang PT. Muaro Kahuripan saksi pernah dengar ;
- Bahwa antara anak-anak perusahaan Makin punya hubungan operasional;
- Bahwa PT. Makin tidak punya kebun, tergantung pada anak perusahaanya;
- Bahwa antara penugasan dan mutasi berbeda. Kalau penugasan, ditugaskan ke PT lain, sifatnya tidak tetap, biaya ditanggung perusahaan lama, tidak ada SK, beban gaji tetap PT yang lama. Sedangkan mutasi, sifatnya tetap dan biaya ditanggung oleh perusahaan baru;
- Bahwa saat penugasan, saksi tidak ada diintimidasi. Saat itu saksi dipanggil oleh Direktur untuk ditugaskan ke PT. MWK karena lagi kosong;
- Bahwa saksi pernah 6 bulan di mutasi ke kantor perwakilan di Banjarbaru, ada dikasih SK Mutasi, saat itu kenal dengan Amelia waktu mau dikasih tiket;
- Bahwa saksi pernah bekerja di pabrik, bukan dikebun;

Halaman 36 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak tahu dengan Penggugat, saksi tidak tahu Penggugat bekeja di bagian apa;
- Bahwa saksi tidak pernah berhubungan dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu dan tidak alami tentang tali asih;
- Bahwa saat saksi ditugaskan ke Sumatera pada tahun 2016 saksi hanya sendiri saja yang ditugaskan karena disana tidak ada kepala pabrik;
- Bahwa saat saksi ditugaskan kondisi PT yang menugaskan yaitu PT. KIU masih jalan;
- Bahwa umur saksi waktu ditugaskan 54 tahun dan saksi pensiun disana;
- Bahwa saksi tidak tahu tentang rasionalisasi karena saksi hanya focus urusi pabrik;
- Bahwa slip gaji saksi PT. KIU, piagam penghargaan saksi juga PT. KIU;
- Bahwa sebelum penugasan tahun 2016 saksi pernah dimutasi ke kintap untuk bangun pabrik, ada SK Mutasi;
- Bahwa pabrik PT. KIU di Parenggian masih operasi;
- Bahwa kantor yang di Banjarbaru itu banyak PT yang diurusi;

2. Maria

- Bahwa saksi saat ini bekerja di PT. SIS sebagai petugas personalia;
- Bahwa saksi pernah kerja di PT. KIU mulai 2001 s/d 2009;
- Bahwa PT. Makin sebagai induk perusahaan, anak perusahaannya tersebar di Kalimantan dan Sumatera;
- Bahwa PT. KIU kebun dan pabriknya di Parenggian;
- Bahwa saksi kenal dengan Pak Ronal waktu jadi atasan saksi di PT. KIU sebagai atasan saksi dan bertetangga di Palangkaraya;
- Bahwa saksi tahu Pak Ronal pernah diberikan penugasan ke PT. WMK di Palembang;
- Bahwa kalau mutasi tetap, beban gaji juga beralih ke perusahaan yang baru, di SK Mutasi dicantumkan dimutasi kemana;
- Bahwa ada hubungan antar perusahaan di Group Makin;
- Bahwa saksi belum pernah tugas ke Kantor Banjarbaru;
- Bahwa saksi tahun 2001 s/d 2009 di PT. KIU, waktu itu masih manajemen lama;
- Bahwa saksi tidak tahu tentang tali asih, di pabrik tidak ada tali asih, di kebun pernah dengar saja tentang tali asih;
- Bahwa saksi tidak kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu Kantor Banjarbaru tutup;
- Bahwa saksi pernah di mutasi dari PT. KIU ke PT. AGU, waktu itu saksi di panggil dan dikasih tahu tentang di mutasi dan saksi dapat SK Mutasi, saksi di mutasi karena diperlukan ditempat yang baru;

Halaman 37 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam persidangan berikutnya tanggal 26 Februari 2018 masing-masing pihak Penggugat dan Tergugat menyampaikan kesimpulan tertulis;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi tentang kewenangan mengadili sebagaimana telah diputus dalam Putusan Sela Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm tanggal 15 Januari 2018 yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

1. Menolak eksepsi Tergugat ;
2. Menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm ;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan persidangan perkara ini;
4. Menanggihkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir ;

Menimbang, bahwa Tergugat selain mengajukan eksepsi tentang kewenangan mengadili sebagaimana telah diputus dalam Putusan Sela tersebut diatas, juga mengajukan eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, maka eksepsi tersebut akan dipertimbangkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan eksepsi *Error in Persona* yang pada pokoknya menyatakan bahwa terkait dalil Penggugat yang menyatakan sebagai Ex Karyawan Tergugat memperjelas bahwa Penggugat tidak memiliki *legal standi* untuk mengajukan gugatan *a quo* karena ketiadaan hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat, dikarenakan Penggugat tidak memiliki *legal standi* untuk mengajukan gugatan *a quo* maka gugatan Penggugat adalah *error in persona*;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa materi eksepsi tersebut merupakan pengulangan dari Halaman 38 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

eksepsi tentang kewenangan mengadili yang telah diajukan Tergugat dan eksepsi tersebut telah dipertimbangkan dalam Putusan Sela Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm tanggal 15 Januari 2018, oleh karenanya eksepsi tersebut harus dikesampingkan dan ditolak;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat juga menyatakan gugatan Penggugat kabur (*Obscur Libel*) karena Penggugat menyatakan bahwa gugatan *a quo* adalah perbaikan atas perkara Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm yang telah diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin. Bahwa perbaikan gugatan diatur pada Pasal 127 Rv yaitu haruslah dilakukan sebelum diputusnya perkara;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut Penggugat dalam repliknya telah menanggapi pada pokoknya bahwa gugatan Penggugat sudah sangat jelas dan tegas dan adalah gugatan baru yang belum diputus oleh Majelis Hakim PHI;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa pernyataan Penggugat yang menyatakan bahwa gugatan *a quo* adalah perbaikan atas perkara Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm yang telah diputus tidaklah mengakibatkan gugatan Penggugat menjadi kabur karena gugatan Penggugat merupakan gugatan yang baru diajukan dalam Register Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm, oleh karenanya eksepsi tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat juga menyatakan gugatan Penggugat Prematur dikarenakan tidak didahului proses BIPARTIT antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut Penggugat dalam repliknya telah menanggapi pada pokoknya bahwa Penggugat sudah mengajukan permintaan dilakukan perundingan "BIPARTIT" sebanyak 2 (dua) kali kepada Tergugat dengan bukti Surat Tanda-terima yang ditanda tangani oleh Sdri. Amelia staff HRD PT.Katingan Indah Utama (Tergugat). Surat permintaan perundingan Bipartit ke 1 (satu) disampaikan pada tanggal 25 Oktober 2016 dan permintaan perundingan Bipartit ke 2 (dua) tanggal 28 Oktober 2016, namun tidak di tanggapi (respon) oleh Tergugat, sampai akhirnya di selesaikan melalui MEDIASI;

Menimbang, bahwa syarat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah surat gugatan harus dilampiri dengan risalah

Halaman 39 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi sebagaimana Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dilampiri risalah mediasi dan anjuran mediasi sehingga telah memenuhi ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat eksepsi tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat juga menyatakan terdapat perbedaan antara posita dan petitum di dalam gugatan Penggugat dan menyebabkan gugatan Penggugat kabur/Obscur libel, karena pada posita halaman 14 angka ke 23 dijelaskan bahwa Penggugat menuntut haknya berupa upah/gaji hak-hak normatif yang belum dibayarkan dari mulai di PHK pada tanggal 25 November 2016 sampai dengan gugatan ini diajukan sebesar Rp 53.646.426,- (upah yang belum dibayar selama 9 bulan) + Rp 5.960.714,- (Uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2017) menjadi sebesar Rp 59.607.140,-, sedangkan di dalam petitum halaman 17 angka ke 3 : Mengabulkan dan menerima tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar upah/gaji yang belum dibayarkan selama 9 bulan upah dan hak normatif lainnya Rp 53.646.426,- kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati posita dan petitum gugatan Penggugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa ada hubungan yang jelas dan tidak ada pertentangan antara posita dan petitum tersebut, oleh karenanya eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur/Obscur libel harus ditolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai tuntutan Penggugat terhadap Tergugat agar Tergugat membayar uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai akibat Tergugat telah melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi dengan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada Penggugat;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/Karyawan perusahaan perkebunan Kelapa Sawit PT.Katingan Indah Utama Regional Office Kalimantan

Halaman 40 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Selatan yang merupakan anak perusahaan (*subsidiary*) dari Group perusahaan MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia) dengan alamat Kantor di JL. A.Yani Km.21.9 Nomor 23 Landasan Ulin Banjarbaru;

2. Bahwa pertama kali Penggugat diterima bekerja tanggal 16 Maret 2006 dan berakhir hubungan kerja karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada tanggal 25 Nopember 2016;
3. Bahwa Penggugat telah bekerja kurang lebih 10 (sepuluh) tahun dibagian Logistik dengan jabatan sebagai Staff dengan upah terakhir setiap bulannya sebesar Rp 5.960.714,- (*Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah*);

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bersifat tetap, masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 16 Maret 2006 sampai dengan 25 Nopember 2016 (10 tahun dan 8 bulan), dengan upah terakhir Rp 5.960.714,-;

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

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

1. Bahwa akibat adanya Kebijakan Manajemen Group Kantor Pusat MAKIN (Matahari Kahuripan Indonesia) yang melakukan RASIONALISASI dengan melakukan Efisiensi di semua Regional Office baik di Provinsi Kalimantan maupun Sumatera, maka terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di tempat kerja Tergugat (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office Perwakilan Kalimantan Selatan yang kemudian melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap diri Penggugat;
2. Bahwa Tergugat sejak tanggal 21 Oktober Tahun 2016 membekukan dan menutup kegiatan operasional usaha Tergugat (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office perwakilan Kalimantan Selatan secara Pemanen;
3. Bahwa pada sekitar pertengahan Bulan Oktober Tahun 2016, disampaikan pemberitahuan oleh Manajemen Perusahaan Tergugat (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office Perwakilan Kalimantan Selatan, bahwa Penggugat

Halaman 41 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- termasuk karyawan yang terkena Kebijakan RASIONALISASI dan EFISIENSI sehingga di PHK (Putus Hubungan Kerja) dengan diberikan Uang Pesangon berupa Tali Asih sebesar 6 (enam) bulan Upah;
4. Bahwa karena Penggugat menolak Uang Pesangon PHK berupa Tali Asih 6 (Enam) bulan Upah Akhirnya Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Penugasan Kepada Penggugat ke perusahaan PT. Ricky Kurniawan Kartapersada di Propinsi Jambi pada tanggal 24 Oktober Tahun 2016 ;
 5. Bahwa Penggugat keberatan dan menolak memenuhinya, selanjutnya Penggugat mengajukan permintaan untuk diadakan Musyawarah perundingan Bipartit, namun tidak berhasil, akhirnya Penggugat mengajukan perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini melalui Mediasi Tri Partit pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru Propinsi Kalimantan Selatan pada tanggal 3 Nopember Tahun 2016;
 6. Bahwa selama berlangsung Mediasi, pada tanggal 25 Nopember Tahun 2016, Tergugat cq. Direksi *Sujarwanto* mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor: 1709/KIU/SDM/X/16 dengan alasan MANGKIR, dan Penggugat di kualifikasikan Mengundurkan diri, berdasarkan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 7. Bahwa setelah dikeluarkan Surat Keputusan PHK oleh Tergugat tanggal 25 Nopember Tahun 2016, selanjutnya Upah Penggugat sejak bulan Desember 2016 tidak diberikan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak ini bertentangan dengan mekanisme penyelesaian PHK sebagaimana ditegaskan Pasal 151 ayat (1,2 dan 3) Juncto Pasal 155 ayat (1,2 dan 3), Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Juga bertentangan dengan Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku di lingkungan kerja Tergugat;
 8. Bahwa sebagai akibat pemutusan hubungan kerja di atas Penggugat menuntut terhadap Tergugat agar Tergugat membayar uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

1. Bahwa Tergugat tidak melakukan Rasionalisasi dan Efisiensi sebagaimana dimaksud pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut terbukti dari eksistensi Tergugat hingga dibuatnya Jawaban ini oleh Tergugat serta tidak adanya bukti yang

Halaman 42 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan bahwa Tergugat tutup, baik berupa akta-akta, perintah Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), perintah penguasa, maupun perintah yang didasarkan oleh Undang-Undang;

2. Bahwa Tergugat memberikan penugasan kepada Penggugat melalui Surat Keputusan No. 3883/KIU-Dir-Kep/X/2016 tanggal 24 Oktober 2016 yang membuktikan bahwa Tergugat tidak memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat namun Penggugat sendiri yang telah memutuskan hubungan kerja dengan tidak masuk selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut meskipun telah dipanggil dengan patut. Tindakan Penggugat tersebut dapat diklasifikasikan sebagai mengundurkan diri;

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

1. Apakah Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat;
2. Apakah PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah secara hukum;
3. Apakah Tergugat telah melakukan efisiensi di perusahaan Tergugat;
4. Apakah Penggugat berhak menuntut uang pesangon sebagai akibat PHK karena alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-13 dan dua orang saksi yaitu 1. Triyono, 2. Wahyudi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya telah mengajukan bukti berupa bukti surat T-1 sampai dengan T-13 dan dua orang saksi yaitu 1. Ronal P Rumengan, 2. Maria;

Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat, Majelis Hakim akan

Halaman 43 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempertimbangkan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dimuka persidangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-13 = T-5 berupa Surat PHK Nomor: 1709/KIU/SDM/X/16 tanggal 25 Nopember 2016, Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan mangkir di kualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah sah secara hukum;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan mangkir di kualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa mengenai PHK dengan alasan mangkir di kualifikasikan mengundurkan diri diatur dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Penjelasan pasal tersebut menyatakan sebagai berikut:

Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut dalam ayat ini adalah pekerja/buruh telah dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja/buruh sebagaimana tercatat di perusahaan berdasarkan laporan pekerja/buruh. Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-11 = T-1 berupa Surat Panggilan I (Pertama) dari Tergugat Nomor : KIU-728-ADM-2016 tertanggal 10 November 2016 dan Bukti P-12 = T-3 berupa Surat Panggilan II (Kedua) dari Tergugat Nomor : KIU-729-ADM-2016 tertanggal 11 November 2016, terbukti tenggang waktu antara surat panggilan pertama dan kedua hanya satu hari sehingga tidak memenuhi syarat pemanggilan secara patut sebagaimana ditentukan dalam Pasal 168 ayat (1) yang menentukan bahwa tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja;

Menimbang. bahwa berdasarkan pertimbangan diatas oleh karena pemanggilan dari Tergugat terhadap Penggugat tidak dilakukan secara patut

Halaman 44 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai ketentuan Pasal 168 ayat (1), maka Penggugat tidak dapat di PHK dengan alasan mangkir di kualifikasikan mengundurkan diri, dengan demikian maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah secara hukum;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah Tergugat telah melakukan efisiensi di perusahaan Tergugat; Menimbang, bahwa Bukti P-5 berupa Foto surat pengumuman penyegelan Gedung Kantor Region Office milik Tergugat di JL.A.Yani KM.21,9 Nomor: 23 Landasan Ulin Kota Banjarbaru;

Menimbang, bahwa saksi Triyono dan Wahyudi pada pokoknya menerangkan bahwa kantor perwakilan di Banjarbaru di tutup dan disegel oleh manajemen pada bulan Oktober 2016, dan manajemen juga telah menawarkan uang tali asih PHK kepada 80 orang karyawan termasuk saksi;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-5 yang ternyata bersesuaian dengan keterangan saksi sebagaimana dipertimbangkan diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat telah melakukan efisiensi di perusahaan Tergugat;

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Tergugat terbukti telah melakukan efisiensi dan terbukti pula bahwa Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat namun PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah secara hukum, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat berhak menuntut uang pesangon sebagai akibat PHK karena alasan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya ketentuan mengenai PHK telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Pasal 151;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (1) yang menyatakan : *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja ;*

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (2) yang menyatakan: *dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja*

Halaman 45 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

Menimbang, bahwa selanjutnya sesuai Pasal 151 ayat (3) bahwa undang-undang memberikan kewenangan hanya kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk memutuskan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan diatas terbukti PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah, namun dari maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah menuntut Tergugat untuk membayar pesangon, menurut Majelis Hakim dapat ditafsirkan bahwa Penggugat setuju saja dilakukan PHK asalkan pesangon dan hak-hak Penggugat dipenuhi oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi untuk dipertahankan;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa untuk kebaikan kedua belah pihak maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat diputuskan berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menghindari perseteruan yang berkepanjangan dimasa yang akan datang;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka **2** yaitu menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa dengan diputuskannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan Tergugat terbukti telah melakukan efisiensi, maka sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat diwajibkan untuk memberikan kompensasi kepada Penggugat akibat pengakhiran hubungan kerja tersebut berupa uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa dengan demikian maka petitum angka **6** yaitu menyatakan Penggugat berhak memperoleh uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar alasan Rasionalisasi dan efisiensi

Halaman 46 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan Pasal 40 Peraturan Perusahaan (PP) Jo. Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011, beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai jumlah upah Penggugat sebagai dasar perhitungan pesangon berdasarkan Bukti P-4 upah yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp 5.960.714,-, maka jumlah uang pesangon PHK yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut:

4. Uang pesangon :

$$2 \times (9 \times \text{Rp } 5.960.714,-) = \text{Rp } 107.292.852,-$$

5. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$$1 \times (4 \times \text{Rp } 5.960.714,-) = \text{Rp } 23.842.856,-$$

Jumlah

$$= \text{Rp.131.135.708,-}$$

6. Uang Penggantian Hak :

$$15\% \times \text{Rp } 131.135.708,- = \text{Rp } 19.670.356,-$$

7. Hak cuti yg blm diambil: 12/21X Rp 5.960.714,- = Rp 3.406.122,-

Total

$$= \text{Rp.154.212.186,-}$$

Menimbang, bahwa dengan demikian maka petitum angka 7 yaitu menghukum Tergugat agar membayar uang pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sebesar Rp 154.212.186,-(Seratus Lima Puluh Empat Juta Dua Ratus Dua Belas Ribu Seratus Delapan Puluh Enam Rupiah), beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 yaitu menghukum Tergugat untuk membayar uang proses berupa Upah/gaji Penggugat setiap bulannya sebesar Rp 5.960.714,- (Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah) , mulai dari gugatan perkara PHI ini diproses, diperiksa dan diadili sampai dengan Putusan Pengadilan PHI memiliki Kekuatan Hukum Tetap (*Inkrach van gewijsde*) untuk dilaksanakan, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011;

Menimbang, bahwa mengenai upah Penggugat selama proses PHK berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: *selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan*

Halaman 47 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat di Putus Hubungan Kerjanya secara sepihak oleh Tergugat sehingga Penggugat tidak lagi dapat bekerja di Perusahaan Tergugat, maka menurut Majelis Hakim Penggugat berhak atas upah selama proses dari bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Maret 2018 atau sebesar 6 (enam) bulan kali upah Penggugat, sehingga petitum angka 6 beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian ;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 yaitu mengabulkan dan menerima tuntutan Pengugat agar Tergugat membayar upah /gaji yang belum dibayarkan selama 9 (Sembilan) bulan dan hak mormatif lainnya sebesar Rp 53.646.426,- (Lima Puluh Tiga Juta Enam Ratus Empat Puluh Enam Ribu Empat Ratus Dua Puluh Enam Rupiah) Kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena setelah dikeluarkan Surat Keputusan PHK oleh Tergugat tanggal 25 Nopember 2016, Upah Penggugat sejak bulan Desember 2016 tidak dibayarkan oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah dipertimbangkan diatas Penggugat berhak atas upah yang belum dibayarkan tersebut, sehingga petitum angka 3 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 4 yaitu menghukum Tergugat agar membayarkan Uang THR Keagamaan Tahun 2017 kepada Penggugat sebesar Rp 5.960.714,- (Lima Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Tujuh Ratus Empat Belas Rupiah), berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: 6 Tahun 2016, petitum angka 4 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 yaitu menyatakan Penutupan Kegiatan Operasional perusahaan (PT.Katingan Indah Utama) Regional Office Kalimantan Selatan secara permanen oleh Tergugat telah memenuhi dan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011 Tentang Uji Materi terhadap Pasal 164 ayat (3) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas bahwa Tergugat terbukti telah melakukan efisiensi dan terbukti pula bahwa Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat dengan cara yang tidak sah menurut hukum, maka terhadap petitum angka 5 tersebut menurut Majelis

Halaman 48 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim lebih tepat dengan menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai petitum angka 9 yaitu menghukum Tergugat untuk membayar "uang paksa" (dwangsom) sebesar Rp 1000.000,- (Satu Juta Rupiah) kepada Penggugat dalam setiap harinya Tergugat melalaikan kewajiban memenuhi putusan Pengadilan Hubungan Industrial sejak putusan diucapkan dan dibacakan atau telah berkekuatan hukum tetap untuk dilaksanakan, Majelis Hakim berpendapat oleh karena gugatan ini menyangkut pembayaran sejumlah uang yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara nyata (riil) dengan eksekusi terhadap suatu putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap sesuai Pasal 606 huruf a Rv juncto Putusan Mahkamah Agung No. 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 juncto Putusan Mahkamah Agung No. 307 K/Sip/1976 tanggal 07 Desember 1976, maka petitum angka 9 harus di tolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas gugatan Penggugat dikabulkan sebagian ;

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

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

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena PHK sejak dibacakan putusan ini ;

Halaman 49 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pesangon sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon	Rp. 5.960.714,- x 2 x 9	= Rp.107.292.852,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp. 5.960.714,- x 4 bl	= Rp. 23.842.856,-
- Uang Penggantian Hak 15% X Rp 131.135.708,-		= Rp. 19.670.356,-+
- Hak cuti yg blm diambil 12/21X Rp 5.960.714,-		= Rp. 3.406.122,-+
Sub Total		= Rp.154.212.186,-

Hak-hak lainnya yang menjadi hak Penggugat :

- Upah yang belum dibayar 9 bl x Rp. 5.960.714,-	= Rp.53.646.426,-
- Upah Proses 6 bl x Rp. 5.960.714,-	= <u>Rp.35.764.284,-+</u>

Total Keseluruhan = Rp.243.622.896,-

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

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp. 282,000,00 (dua ratus delapan puluh dua ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, pada hari Senin tanggal 5 Maret 2018 oleh kami, Moh. Fatkan, S.H., M.Hum. sebagai Hakim Ketua, Fahmi Faisal, S.H., M.H. dan Syamsu Mesabara, S.H., M.H. masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm tanggal 17 Oktober 2017, putusan tersebut diucapkan pada hari Senin tanggal 12 Maret 2018 dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut, Fultizer Purba, S.Sos., Panitera Pengganti, Penggugat, dan kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota :

Hakim Ketua,

TTD

TTD

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

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

Halaman 50 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TTD

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

Panitera Pengganti,

TTD

Fulitzer Purba, S.Sos.

Perincian biaya :

1. Pendaftaran/Panjar Perkara	Rp. 750.000,00;
2. PNBP	Rp. 30.000,00;
3. ATK	Rp. 50.000,00;
4. Panggilan ke Penggugat	Rp. 85.000,00;
5. Panggilan ke Tergugat (Delegasi) ..	Rp. 100.000,00;
6. Materai	Rp. 12.000,00;
7. Redaksi	Rp. 5.000,00;
Jumlah	Rp. 282.000,00;
Sisa Panjar	Rp. 468.000,00;
(empat ratus enam puluh delapan ribu rupiah) ;	

Halaman 51 dari 52 Putusan Nomor 33/ Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bjm

Disclaimer

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