



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ASEP RIDWAN, lahir di Bandung, 22 November 1990, Pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Jalan Badak Kanan, RT.001/RW.015, Kelurahan Sialang Sakti, Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, memberi kuasa kepada: DAUD FM PASARIBU, SH; DOANAL HENRI SAMOSIR, SH; BAGAN JAYA SINAGA, SH dan ARGAS PRAYUDI SIMANJUNTAK, SH. kesemuanya adalah Advokat dan Asisten Advokat yang beralamat kantor di jalan Kaswari Nomor 7-B (depan mako Brimob Durian) Kelurahan Kampung Melayu, Sukajadi Kota Pekanbaru baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Februari 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 13 April 2023 dengan Register Nomor: 92/SK/PHI/2023/PN Pbr, selanjutnya disebut sebagai

-----**Penggugat**

;

Lawan

PT. DINAMIKA BUAH NUSANTARA, berkedudukan di Pekanbaru yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman Nomor 94,96,98, Kelurahan Sago, Kecamatan Senapelan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau dalam hal ini diwakili oleh RENNY SUTOPO selaku Direktur Utama memberikan kuasa kepada: ANTON SITOMPUL, S.H, M.H.; ATMA KUSUMA, S.H dan DIAN MELATI, S.H kesemuanya sebagai Advokat yang beralamat kantor di jalan Rambutan Nomor N. 3-4 LT. II Pekanbaru baik bersama-sama atau sendiri-sendiri

Halaman 1 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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)



Diri
putu



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Mei 2023 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Pekanbaru tanggal 15 Mei 2023 dengan Register Nomor: 113/SK/PHI/2023/PN Pbr, selanjutnya disebut sebagai -----Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 30 Maret 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 3 Mei 2023 dalam Register Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan karyawan/bekerja pada Tergugat (PT.Dinamika Buah Nusantara) kurang lebih sudah selama 9(Sembilan) tahun (sejak bulan November 2013 s/d bulan November 2022) dengan tugas dan tanggung jawab terakhir adalah sebagai penyusunan Gudang Groceries dengan menerima upah terakhir sebesar Rp.3.100.000,- (Tiga Juta Seratus Ribu Rupiah);
2. Bahwa selama bekerja Penggugat selalu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian besar dan berpengaruh buruk bagi bisnis Tergugat (PT.Dinamika Buah Nusantara), yang mana hal tersebut dibuktikan dengan lamanya Penggugat bekerja pada Tergugat yaitu kurang lebih 9(Sembilan) Tahun;
3. Bahwa Penggugat menerima surat Mutasi No.007/SKM-DBN/XI/2022 tertanggal 21 November 2022, dengan penempatan kerja sebagai Penyusunan Gudang di Belilas Kabupaten Indragiri Hulu, yang mana tindakan mutasi tersebut tanpa adanya komunikasi terlebih dahulu dengan penggugat mengenai hak-hak Penggugat dalam pelaksanaan mutasi dan yang membuat Penggugat terkejut surat mutasi tersebut diberikan sesaat setelah Penggugat habis mengambil cuti, sehingga penggugat menemui

Halaman 2 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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)



pimpinan yang berwenang untuk menanyakan alasan dilakukannya mutasi terhadap Penggugat;

4. Bahwa setelah dilakukan komunikasi dengan pihak Tergugat, diketahui bahwa tindakan mutasi yang dilakukan tanpa posisi/job desk/jabatan yang jelas dan cenderung merupakan tindakan demosi (Bukan Promosi) dan tidak ada kenaikan upah, tidak ada biaya transportasi buat perpindahan Penggugat bersama keluarga serta biaya perumahan sehingga penggugat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Tergugat;
5. Bahwa diterbitkannya Surat Mutasi kepada Penggugat patut diduga merupakan tindakan sewenang-wenang karena tanpa pertimbangan yang jelas dan tidak dilakukan pembicaraan terlebih dahulu dengan Penggugat, *yang mana sepengetahuan Penggugat apabila seorang pekerja/karyawan akan dimutasi, maka kepada karyawan/pekerja tersebut harus dilakukan komunikasi terlebih dahulu serta harus mendapatkan kepastian mengenai hak-haknya ditempat tujuan mutasi antara lain mengenai biaya Transportasi keberangkatan, akomodasi, job desk atau jabatan maupun gaji;*
6. Bahwa tindakan Tergugat melakukan mutasi *tanpa melakukan pembicaraan terlebih dahulu dengan Penggugat serta tidak mempertimbangkan kondisi sosial maupun kondisi keluarga dari pekerja bahkan tidak memenuhi keperluan dan kebutuhan Penggugat dalam pelaksanaan mutasi telah melanggar asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi* sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 32 undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa hingga saat ini Penggugat tidak mengetahui dengan jelas alasan Penggugat mengalami mutasi dari Tergugat, namun menurut hemat Penggugat tindakan mutasi ini sangat berhubungan dengan sikap penggugat yang selalu mengajukan keberatan atas pengurangan hari libur pekerja/karyawan upah lembur karyawan/pekerja yang tidak dibayar oleh Tergugat, sebaliknya apabila Penggugat dan karyawan lainnya terlambat datang kerja maka langsung menerima surat peringatan (SP) dari Tergugat;
8. Bahwa Penggugat juga telah menerima 2(Dua) kali panggilan masuk kerja dari Tergugat yaitu Surat Panggilan Pertama tanggal 08 Desember 2022 dan surat Panggilan Kedua tanggal 15 Desember 2022, namun Penggugat tidak dapat memenuhi panggilan tersebut karena kepastian hukum mengenai hak Penggugat atas Transportasi dan akomodasi mutasi untuk



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
hagung.go.id

pelaksanaan mutasi belum dipenuhi oleh Tergugat dan selama hal tersebut belum dipenuhi, Penggugat tetap hadir untuk melakukan absensi di lokasi kerja penggugat sebelumnya, namun daftar absensi secara elektronik Penggugat telah dilakukan blokir oleh tergugat;

9. Bahwa tergugat juga belum membayarkan upah Penggugat pada bulan November 2022, Bulan Desember 2022 dan Bulan Januari 2023 terhitung sejak diterbitkannya surat mutasi hingga dikeluarkannya ANJURAN MEDIATOR oleh Mediator Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, bahkan hingga gugatan ini didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Klas I A Pekanbaru dengan uraian sebagai berikut:

NO	BULAN	TAHUN	GAJI
1	November	2022	Rp.3.100.000,-
2	Desember	2022	Rp.3.100.000,-
3	Januari	2023	Rp.3.100.000,-
Total			Rp.9.300.000,-

Terbilang Sembilan Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah.

10. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, tanpa adanya kesalahan nyata dari PENGUGAT, maka sudah seharusnya menurut hukum, tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, TERGUGAT wajib membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan rincian sebagai berikut:

TAHUN/ MASA KERJA	KETERANGAN	RINCIAN	RUJUKAN
November 2013 s/d November 2022. (masa kerja 9 Tahun)	pesangon 9x1xRp Rp.3.100.000,-	Rp.27.900.000,-	Psl. 156 ayat (2) UU No.11 Tahun 2020 Tentang CIPTA KERJA (cluster Ketenagakerjaan) huruf i Jo. Psl. 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

Halaman 4 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
hagung.go.id

			Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
	uang penghargaan masa kerja 4x Rp 3.100.000,-	Rp.12.400.000,-	Psl. 156 ayat (3) huruf c UU 11/2020 tentang Cipta Kerja bagian ketenagakerjaan Jo Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
TOTAL		Rp.40.300.000,-	

Terbilang Empat Puluh Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah.

11. Bahwa Pengugat menolak Anjuran No.560/Disnakertrans-HK/202 tanggal 19 Januari 2023 yang di keluarkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru;
12. Bahwa pada dasarnya penggugat masih ingin bekerja kembali seperti biasanya kepada tergugat, namun tergugat tetap tidak dapat bekerja disebabkan tergugat telah memblokir absensi elektronik Penggugat dan MENOLAK KEHADIRAN PENGGUGAT di Perusahaan, sehingga penggugat juga dianggap sudah tidak bekerja lagi pada tergugat dengan alasan bahwa terhadap PENGGUGAT telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
13. Bahwa menurut Pasal 157 A ayat (1) Undang–undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

Halaman 5 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”

14. Bahwa untuk menjalankan ketentuan Pasal 157 A ayat (1) Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa perkara *a quo* dapat menetapkan putusan sela yang memerintahkan membayar upah pekerja bila pengusaha tidak menjalankan kewajibannya, sebagaimana diatur Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

“Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata – nyata pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3), Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/ buruh yang bersangkutan”.

15. Bahwa hingga saat ini Penggugat ingin tetap bekerja, namun tergugat tidak menerima Penggugat untuk tetap bekerja pada tergugat terhitung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ANJURAN MEDIATOR diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;
16. Bahwa hubungan kerja antara PENGUGAT dengan Tergugat masih tetap ada, maka menurut hukum PENGUGAT adalah sah masih berstatus sebagai pekerja dari pada tergugat dan masih berhak menerima upah sebagaimana mestinya (upah proses) selama proses pemeriksaan perkara *a quo* di sidang peradilan berlangsung hingga adanya Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*Incracht Van Gewisje*) yang menyatakan putus dan berakhirnya hubungan kerja antara PENGUGAT dengan Tergugat sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011, tentang permohonan Pengujian UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, tanggal 19 September 2011, yang amar putusannya menyatakan:

Halaman 6 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Diri
putu



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

“Frasa *“belum ditetapkan”* dalam Pasal 155 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai *‘belum berkekuatan hukum tetap’*.”

17. Bahwa karena gugatan Penggugat adalah beralasan hukum dan didukung oleh bukti-bukti *autentik* yang mempunyai nilai pembuktian sempurna, maka sangat beralasan menghukum Tergugat untuk menjalankan putusan terlebih dahulu/ *uit voerbaar bij voorraad* meskipun ada perlawanan/ Verzet, Kasasi ataupun Peninjauan Kembali untuk tunduk terhadap putusan ini;
18. Bahwa untuk menjamin agar gugatan ini tidak *illusoir* dan menghindari adanya itikad buruk dari Tergugat untuk mengalihkan dan atau menjual seluruh asetnya untuk menghindari tanggung jawabnya atas hak-hak dari Penggugat, maka sudah tepat menurut hukum untuk meletakkan sita jaminan (*Consevoir Beslag*) atas harta benda dan aset-aset dari Tergugat;
19. Bahwa oleh karena itu telah cukup alasan kiranya gugatan Penggugat ini dapat diperiksa dan diadili di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Klas I A Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan untuk memutuskan sebagai berikut:

PETITUM

DALAM PROVISI:

1. Bahwa Permohonan Provisional ini didasarkan pada ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR dan dalam doktrin maupun SEMA serta Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia;
2. Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum di atas yang menunjukkan sifat darurat perkara *a quo* yaitu mengenai kelangsungan hidup PENGUGAT dalam membiayai hidupnya, maka sambil menunggu putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap (*Incracht Van Gewisje*) segera ditetapkan satu putusan provisi yang memutus dan menetapkan sebagai berikut:

Halaman 7 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
hagung.go.id

- Menetapkan gugatan Penggugat adalah sah;
- Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat serta memberikan hak-hak Penggugat baik berupa upah yang belum dibayar sebelumnya terhitung sebelum dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat hingga gugatan ini didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas I A Pekanbaru;
- Memerintahkan Tergugat untuk memanggil PENGGUGAT untuk segera bekerja pada Tergugat demi kelangsungan hidup PENGGUGAT terhitung sejak Putusan Provisi ini di ucapkan pada Putusan Sela;
- Meletakkan Sita Jamin Atas harta benda milik Tergugat.

DALAM POKOK PERKARA;

- Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- Menyatakan Tergugat telah Melakukan Perbuatan Melawan Hukum dan telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan Tergugat;
- Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) harta benda milik Tergugat;
- Menyatakan sah dan mengikat secara hukum seluruh bukti yang dihadirkan oleh Penggugat;
- Menghukum Tergugat untuk memberikan PESANGON kepada Penggugat secara seketika dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut:

TAHUN/ MASA KERJA	KETERANGAN	RINCIAN	RUJUKAN
November 2013 s/d November	pesangon 9x1xRp Rp.3.100.000,-	Rp.27.900.000,-	Psl. 156 ayat (2) UU No.11 Tahun 2020 Tentang CIPTA KERJA

Halaman 8 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
mahagung.go.id

2022. (masa kerja 9 Tahun)			(cluster Ketenagakerjaan) huruf i Jo. Psl. 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
	uang penghargaan masa kerja 4x Rp 3.100.000,-	Rp.12.400.000,-	Psl. 156 ayat (3) huruf c UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Jo. Psl. 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja
TOTAL		Rp.40.300.000,-	

Terbilang Empat Puluh Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah.

7. Menghukum tergugat untuk membayar upah yang tidak dibayar sejak bulan November 2022, Bulan Desember 2022 dan Bulan Januari 2023 kepada penggugat secara seketika dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut; -----

NO	BULAN	TAHUN	GAJI
1	November	2022	Rp.3.100.000,-

Halaman 9 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Diri
putu



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

2	Desember	2022	Rp.3.100.000,-
3	Januari	2023	Rp.3.100.000,-
Total			Rp.9.300.000,-

Terbilang Sembilan Juta tiga Ratus Ribu Rupiah.

8. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada PENGGUGAT terhitung sejak dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat hingga berkekuatan hukum tetap;
9. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*), sekalipun ada upaya hukum Verzet, Banding atau Kasasi;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau,

Jika Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo et Bono*).

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

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

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:

1. Bahwa Tergugat menyangkal dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali Tergugat akui dengan tegas dalam jawaban ini.
2. Bahwa benar Penggugat bekerja pada Tergugat kurang lebih 9 (sembilan) tahun sejak bulan November 2013 s/d November 2022 dengan jabatan Gudang Groceries dengan upah yang diterima senilai Rp.3.100.000,- (tiga juta seratus ribu rupiah).
3. Bahwa benar Tergugat ada membuat surat mutasi untuk Penggugat, surat Keterangan Mutasi No.007/SKM-DBN/XI/2022 tertanggal 17

Halaman 10 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



November 2022, dari bagian lama Penyusunan Gudang Groceries ke Kantor Cabang Belilas.

4. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada halaman 2 angka 3, 4 dan 5 yang mengatakan tindakan mutasi tidak dikomunikasikan terlebih dahulu dan diberikan setelah habis cuti serta tidak ada kenaikan upah.
5. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang mempekerjakan ratusan karyawan serta memiliki cabang didalam kota sampai diluar kota, untuk itu Tergugat sangat berhati-hati dan sangat mempertimbangkan kebutuhan karyawan, jabatan serta kesempatan untuk meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya yang tak lain adalah untuk kemajuan usaha dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya serta menghindari kejenuhan para karyawan.
6. Bahwa Tergugat sudah terlebih dahulu membicarakan dengan Penggugat tentang situasi dan perkembangan perusahaan Kantor Cabang di belilas yang membutuhkan kinerja dan kemampuan dari Penggugat, sehingga tidak benar langsung diberi surat mutasi.
7. Bahwa mutasi dan rotasi adalah hal yang lumrah dilakukan oleh perusahaan dan mutasi ini bukan saja pada diri Penggugat sendiri, sebelumnya ada banyak pekerja dimutasi serta dirotasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
8. Bahwa PT.Dinamika Buah Nusantara (Tergugat) dalam operasionalnya tetap mengedepankan hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang serasi serta kerja sama yang baik, guna mewujudkan ketenangan berusaha untuk meningkatkan produksi dan produktifitas demi kemajuan perusahaan dan kesejahteraan pekerja yang seluruhnya telah diatur dalam Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Propinsi Riau.
9. Bahwa demikian peraturan perusahaan yang meliputi hubungan kerja, waktu kerja, pembebasan dari kewajiban untuk bekerja, pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan, peraturan tata tertib dan PHK, sehingga tidak ada tindakan yang dilakukan tanpa diatur dalam peraturan perusahaan ini.
10. Bahwa demikian juga terkait mutasi karyawan diatur dalam pasal 7 Tentang Kenaikan Jabatan dan Pemindahan Karyawan Peraturan Perusahaan PT.Dinamika Buah Nusantara, mutasi dimaknai adalah pemindahan karyawan/pekerja dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula yakni :

Halaman 11 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



- a. Dalam hal mutasi, pengusaha akan selalu mempertimbangkan keahlian dan kemampuan, jenjang karir yang bersangkutan.
- b. Pekerja menerima perintah tentang mutasinya harus menyerahkan tugas tugasnya kepada penggantinya atau atasannya langsung untuk melaksanakan tugas baru yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c. Pekerja yang menolak mutasi tersebut dianggap melanggar disiplin kerja yang dapat diberikan surat peringatan, apabila mendapat surat peringatan pekerja tidak juga mematuhi akan diambil tindakan yang lebih tegas.

Bahwa dalam peraturan perusahaan PT.Dinamika Buah Nusantara terkait kenaikan jabatan dan pemindahan karyawan berupa Promosi, Demosi, Mutasi dan Rotasi dilakukan dilingkungan perusahaan dalam satu group, dengan tidak mengurangi/menghilangkan masa kerja dan upah pokok pekerja kecuali tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap menyesuaikan dengan tempat kerja yang baru, yang dituangkan dalam surat keputusan promosi, Demosi, Mutasi dan Rotasi perusahaan.

11. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada halaman 3 angka 8, disebutkan Penggugat tidak dapat memenuhi panggilan ke-I tanggal 08 Desember 2022 dan Panggilan ke-II tanggal 15 Desember 2022 untuk masuk kerja, karena tidak ada kepastian hukum mengenai hak transportasi dan akomodasi mutasi, dalil Penggugat adalah sangat mengada ada dan dibuat-buat saja, karena terkait mutasi telah diatur dalam peraturan perusahaan dan sudah banyak pekerja dimutasi ke kantor cabang Belilas sama dengan penempatan Penggugat, namun hanya Penggugat yang berulah tidak mau mengikuti aturan yang dibuat oleh Perusahaan dan Penggugat setelah menerima surat mutasi tidak pernah kembali datang bekerja baik untuk berkomunikasi maupun untuk meminta petunjuk terkait persoalan Mutasi.
12. Bahwa demikian juga panggilan ke-III tanggal 17 November 2023, Tergugat masih tetap memberi kesempatan agar pekerja kembali bekerja namun tidak juga ditanggapi, Penggugat memang tidak mau dimutasi ke Kantor Cabang Belilas, ternyata Penggugat tanggal 08 Desember 2022 bersamaan dengan surat panggilan ke-II telah membuat surat Pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pekanbaru, terkait terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial dan atas pengaduan



tersebut, baik Pengugat dan Tergugat telah dipanggil oleh pihak Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Pekanbaru, sesuai dengan anjuran Nomor : 560/Disnakertrans-HK/202 tanggal 19 Januari 2023.

13. Bahwa atas anjuran tersebut Tergugat menolaknya namun yang lebih herannya justru Penggugat menolak anjuran yang Penggugat sendiri mohonkan sesuai surat tertanggal 8 Desember 2022.
14. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat pada halaman 3 angka 9, yang mengatakan belum membayar upah dibulan November 2022, karena Penggugat telah membayar upah dibulan November tersebut pada tanggal 29 November 2022 melalui Rekening Bank Tabungan Negara No.Rek.0065201580001963 atas nama ASEP RIDWAN.
15. Bahwa untuk selanjutnya bulan Desember sampai saat ini, Tergugat tidak membayar upah Penggugat karena Penggugat sudah mangkir tidak masuk kerja selama 5 hari secara berturut turut atau lebih, tanpa alasan yang sah dan pengusaha telah memanggil secara patut dan layak sebanyak 2 (dua) kali bahkan sampai 3 (tiga) kali, sesuai dengan Peraturan Perusahaan BAB VIII Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 27 Ketentuan Umum B, Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdiri dari : angka 2, PHK karena Mangkir maka Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan karena dikualifikasikan mengundurkan diri, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 168 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka karyawan yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, akan tetapi hanya berhak atas uang penggantian hak sebagaimana yang diatur pasal 28 (C) Peraturan Perusahaan ini dan uang pisah.
16. Bahwa apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas alias mangkir, maka berlaku prinsip no work no pay, sesuai pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan.
17. Bahwa Tergugat telah memberikan surat panggilan sebanyak 3 (tiga) kali yakni, tanggal 8 Desember 2022, tanggal 15 Desember 2022 dan 16 Januari 2023 agar Penggugat bekerja menjadi anggota Gudang Kantor Cabang Belilas, namun itikad baik dari Tergugat tidak diindahkan oleh Penggugat, Penggugat tidak masuk bekerja tanpa alasan dan Tergugat tidak ada memberhentikan (PHK) Penggugat dari Perusahaan, keinginan



Tergugat tetap agar Penggugat bekerja kembali, ditandai dengan surat panggilan sampai ke-III (tiga) kalinya.

18. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 4 angka 10, tidak punya dasar hukum karena faktanya Tergugat tidak pernah melakukan PHK, sehingga tidak perlu dipertimbangkan.
19. Bahwa dalil Penggugat halaman 5 angka 11, tidak punya dasar hukum dan tidak perlu dipertimbangkan sebab penggugat sendiri juga menolak anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, karena Penggugat ingin membuat hukum sendiri yang harus dikabulkan dan Tergugat harus mau menerimanya.
20. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 5 angka 12, tidak benar ingin bekerja kembali karena sampai 3 (tiga) kali Tergugat membuat surat panggilan agar Penggugat kembali bekerja, namun tidak ditanggapi malah Penggugat membentuk Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 pada PT.Dinamika Buah Nusantara, tanpa kordinasi terlebih dahulu dengan Tergugat dan membuat surat Pengaduan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sesuai surat Nomor : 001/PK-SBSI 1992/DBN/LP/III/2023 tanggal 27 Maret 2023 dimana laporan tersebut sangat tendensius dan mendiskreditkan Tergugat.
21. Bahwa Tergugat sedikit tidak mengerti maksud dari Penggugat dalam situasi tidak masuk kerja dan telah dipanggil sampai 3 (tiga) kali namun tidak memenuhi panggilan Tergugat untuk bekerja, tetapi dalam surat gugatannya ingin bekerja kembali, hal ini sangat bertolak belakang dengan sikap Penggugat yang membuat laporan pengaduan ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dengan sikap Penggugat yang demikian cukup bagi Tergugat untuk menyampaikan kepada Majelis Hakim aquo tentang sikap serta watak dan tingkah laku Penggugat yang sebenarnya.
22. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 5 angka 13 dan 14 dan 15, tidak perlu dipertimbangkan sebab jika mengacu kepada Pasal 157 A ayat (I) UU No.11 Tahun 2020 Tentang UUCK bagian Ketenagakerjaan, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.



Jika pekerja yang tidak masuk bekerja 5 (lima) hari secara berturut turut bahkan lebih apakah bisa dikategorikan tetap melaksanakan kewajibannya.

Bahwa tidak berdasar Penggugat meminta kepada Majelis Hakim menetapkan putusan Sela untuk membayar upah pekerja, jika pekerja sendiri telah mangkir tidak mengikuti aturan perusahaan dan ketentuan dalam Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lantas meminta putusan Sela, seyogianya permintaan ini ditolak atau tidak perlu dipertimbangkan.

23. Bahwa dalil Penggugat halaman 6 angka 16, lebih tepatnya ditolak karena Tergugat tidak pernah sama sekali melakukan PHK terhadap Penggugat, namun justru Penggugatlah yang mangkir tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah, sebaliknya sesuai aturan yang ada dalam Peraturan Perusahaan Tergugat berhak memutasi pekerja (vide peraturan perusahaan pasal 7 Tentang Kenaikan Jabatan dan Pemindahan Karyawan Peraturan Perusahaan PT.Dinamika Buah Nusantara), Mutasi dimaknai adalah Pemindahan Karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula.
24. Bahwa dalil Penggugat halaman 6 angka 17 dan 18 sudah seharusnya ditolak karena tanpa dasar, karena Penggugat telah mangkir bekerja setelah dipanggil secara patut sampai 3 (tiga) kali panggilan dan sesuai prinsip no work no pay, sesuai pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan, sehingga permohonan untuk menghukum Tergugat dengan UIT VOERBAAR BIJ VOORRAAD ditolak serta permohonan CONSERVATOIR BESLAG atas harta Tergugat juga harusnya ditolak.
25. Bahwa seluruh dalil dalil gugatan Penggugat sangat tidak beralasan hukum dan oleh karena itu sudah sudah sewajarnya seluruh gugatan Penggugat dinyatakan untuk ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima.

Bahwa berdasarkan hal yang telah Tergugat sebutkan diatas, maka di bagian akhir Jawaban ini dimohonkan kepada Ketua Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

I. DALAM PROVISI

- Menolak Permohonan Provisi Penggugat Untuk Seluruhnya.



II. DALAM POKOK PERKARA

- Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya.

Ex Aequo Et Bono, Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut Penggugat menanggapi dalam Repliknya tanggal 5 Juni 2023 dan atas Replik tersebut Tergugat telah menanggapi dalam Dupliknya tanggal 12 Juni 2023;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-7 yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotokopi dari fotokopi dan sebagian fotokopi dari print out yakni sebagai berikut:

1. P-1: Fotokopi Kartu Tanda Anggota PT. Dinamika Buah Nusantara atas nama ASEP RIDWAN;
2. P-2: Fotokopi dari fotokopi surat Keterangan Mutasi yang dikeluarkan oleh PT. DINAMIKA BUAH NUSANTARA No. 007/SKM-DBN/XT/2022 Tertanggal 17 November 2022 atas nama ASEP RIDWAN;
3. P-3: Fotokopi Surat Keberatan mutasi kepada Manager Operasional PT. DINAMIKA BUAH NUSANTARA yang di tandatangani oleh Asep Ridwan tertanggal 21 November 2022;
4. P-4.1: Fotokopi print out Rincian Saldo Jaminan Hari Tua Tabungan Tahun 2023 BPJS Ketenagakerjaan atas nama Asep Ridwan;
5. P-4.2: Fotokopi Rekening Koran PT. Bank Tabungan Negara milik Sdr. Asep Ridwan tertanggal 6 Maret 2023;
6. P-5.1: Fotokopi Surat Panggilan untuk masuk kerja (panggilan ke-1) yang dikeluarkan oleh PT. Dinamika Buah Nusantara tertanggal 8 Desember 2022;
7. P-5.2: Fotokopi Surat Panggilan untuk masuk kerja (panggilan ke-2) yang dikeluarkan oleh PT. Dinamika Buah Nusantara tertanggal 15 Desember 2022;
8. P-6: Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.1272/XI/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota Provinsi Riau Tahun 2022;
9. P-7: Fotokopi dari print chat atas nama Lamhot Siregar dengan Asep Ridwan;



Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Penggugat juga menghadirkan 3 (tiga) orang saksi di persidangan yang bernama **Akri Mardiana, Yeremi** dan **Fauzan Azmi**, yang masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapny sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-7, yang telah dibubuhi materai cukup dan telah dileges yang mana sebagian sesuai dengan aslinya, sebagian merupakan fotocopy dari fotocopy dan sebagian fotocopy dari print out sebagai berikut:

1. T-1: Fotokopi Surat Keterangan Mutasi No.007/SKM-DBN /XI/2022 tanggal 17 November 2022;
2. T-2: Fotokopi Surat Panggilan Karyawan I (pertama) tanggal 8 Desember 2022;
3. T-3: Fotokopi Surat Panggilan Karyawan II (kedua) tanggal 15 Desember 2022;
4. T-4: Fotokopi Surat Panggilan Karyawan III (tiga) tanggal 16 Januari 2023;
5. T-5: Fotokopi print out Surat Daftar List Pembayaran gaji karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara;
6. T-6: Fotokopi Surat Laporan Pengaduan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 tanggal 27 Maret 2023;
7. T-7: Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Dinamika Buah Nusantara tertanggal 15 Desember 2022;

Menimbang, bahwa disamping mengajukan alat bukti surat, Tergugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi di persidangan yang bernama **Akri Ringkas P. Sipahutar** dan **Rudi Gunawan**, yang masing-masing dibawah sumpah/janji telah memberikan keterangan yang selengkapny sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan dalam persidangan pada tanggal 18 Juli 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Halaman 17 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mengajukan permohonan provisi berupa memberikan hak-hak Penggugat yaitu upah yang belum dibayar sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja hingga gugatan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dan memanggil Penggugat untuk segera bekerja terhitung sejak Putusan Provisi serta meletakkan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa mengenai pembayaran hak-hak Penggugat berupa upah dan mempekerjakan kembali Penggugat tersebut berkaitan erat dengan keabsahan dengan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dan menurut hukum sekalipun tuntutan provisi tidak menyangkut pokok perkara, berdasarkan ketentuan Pasal 285 RV sebagai salah satu sumber hukum acara perdata di Indonesia, putusan terhadap tuntutan provisi dapat diperiksa dan diputus bersama pokok perkara, berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkannya bersama dengan pokok perkara, oleh karenanya tuntutan provisi Penggugat tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Penggugat untuk meletakkan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, oleh karena Permohonan Sita Jaminan tidak menyebutkan secara spesifik dan tidak didukung dengan alat bukti kepemilikan yang memadai objek yang akan diletakkan sita jaminan oleh karenanya sita jaminan tersebut tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan/pekerja dari Tergugat yang bekerja sejak bulan November 2013 sampai dengan akhir bulan November 2022 dengan jabatan sebagai penyusun Gudang Groceries dan menerima upah terakhir Rp3.100.000,00;
2. Bahwa Penggugat dimutasi dari Pekanbaru ke Belilas kabupaten Indragiri Hulu;
3. Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi sejak bulan Desember 2022 sehingga masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah selama 9 (sembilan) tahun;

Halaman 18 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai tindakan Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat karena tidak melaksanakan mutasi ke Belilas yang mana Tindakan mutasi tersebut tanpa adanya komunikasi terlebih dahulu dengan Penggugat dan tidak menjelaskan hak-hak Penggugat dalam melaksanakan mutasi tersebut, hal mana dibantah oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat sudah terlebih dahulu membicarakan dengan Penggugat tentang situasi dan perkembangan perusahaan kantor cabang di Belilas yang membutuhkan kinerja dan kemampuan dari Penggugat, dan mutasi dan rotasi adalah hal yang lumrah dilakukan oleh perusahaan dan mutasi bukan saja pada diri Penggugat sendiri, sebelumnya ada banyak pekerja dimutasi serta dirotasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan diantara para pihak adalah dalil-dalil gugatan Penggugat yang menjadi dasar petitum pokok gugatan angka 2 yang berbunyi: *"Menyatakan Tergugat telah Melakukan Perbuatan Melawan Hukum dan telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan"*

- ***Apakah mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan hukum ketengakerajaan yang berlaku ?***
- ***Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sudah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan segala konsekuensi hukumnya ?"***

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dibantah kebenarannya oleh Tergugat maka sesuai ketentuan Pasal 283 R.Bg jo Pasal 1865 KUH Perdata, Penggugat sebagai pihak yang mendalilkan diwajibkan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya tersebut;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti P-1 sampai dengan P-7 dan saksi-saksi yaitu: **Akri Mardiara, Yeremi dan Fauzan Azmi;**

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk menguatkan dalil-dalilnya telah mengajukan bukti berupa bukti T-1 sampai dengan T-7 dan saksi-saksi yaitu **Ringkas P. Sipahutar dan Rudi Gunawan;**



Menimbang, bahwa sesuai bukti surat **P-2** identik dengan **T-1** yaitu berupa fotokopi surat dari Tergugat kepada Penggugat No. 007/SKM-DBN/XT/2022 perihal Keterangan Mutasi, yang mana surat mutasi tersebut dikeluarkan Tergugat pada tanggal 17 November 2022 dan berlaku mulai hari Senin tanggal 21 November 2022 dan dalam surat mutasi tersebut tidak menyebutkan komponen gaji yang akan diterima Penggugat di tempat tujuan mutasi yaitu Belilas, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Akri Mardiana, Yeremy** yang pada pokoknya menerangkan setahu saksi Penggugat dimutasi pada bulan November 2022 ke pasar buah Belilas tanpa penjelasan yang komplit, jadi Penggugat menolak mutasi tersebut akan tetapi HRD perusahaan seakan-akan memaksa Penggugat untuk mau dimutasi dan saksi **Ringkas P. Sipahutar** menerangkan setahu saksi surat mutasi efektif tanggal 21 November 2022 ada 4 (empat) hari mempersiapkan diri untuk pindah ke tempat yang baru, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa surat mutasi dimaksud dikeluarkan Tergugat pada tanggal 17 November 2022 dan yang berlaku tanggal 21 November 2022 hanya selama 4 (empat) hari diberi kesempatan Penggugat untuk persiapan mutasi dimaksud dan komponen gaji yang akan diperoleh Penggugat di tempat yang baru tidak dicantumkan dalam surat mutasi tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-3** yaitu berupa fotokopi Surat Keberatan mutasi Penggugat yang diajukan kepada Tergugat tanggal 21 November 2022 yang mana alasan Penggugat menolak mutasi tersebut adalah:

1. karena mempunyai balita dibawah umur 2 tahun yang sedang sakit;
2. orangtua yang sudah lanjut usia membutuhkan perhatian Penggugat; dan
3. Perubahan ekonomi keluarga, dimana jika Penggugat dimutasi ke Belilas maka kebutuhan keluarga akan bertambah dalam artian "dua dapur" sementara Penggugat dimutasi dengan tidak mendapatkan fasilitas yang memadai dan tidak ada perubahan pada pendapatan Penggugat, sesuai bukti **P-7** yaitu berupa print out (hasil cetak) dari percakapan Lamhot dengan Penggugat melalui whatsapp perihal tempat tinggal/kontrakan bahwa kontrakan dibayar sendiri oleh pekerja, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Akri Mardiana** dan **Yeremi** yang pada pokonya menerangkan setahu saksi Penggugat menolak mutasi karena tidak adanya kejelasan gaji, tempat tinggal dan jabatan serta tidak mau jauh dari keluarganya dan karena tidak ada fasilitas dan kemudian saksi **Ringkas P. Sipahutar** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat menolak mutasi tersebut dengan alasan tempat kerja yang jauh sedangkan anak dan istri berada di Pekanbaru. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat sudah menyampaikan keberatannya secara tertulis



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

kepada Tergugat dengan alasan harus meninggalkan keluarga di Pekanbaru, tidak ada kejelasan gaji yang akan diperoleh Penggugat termasuk fasilitas tempat tinggal dan harus meninggalkan keluarga di Pekanbaru, tidak mendapatkan fasilitas yang memadai dan tidak ada perubahan pendapatan Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-4.2** yaitu berupa fotokopi Rekening Koran PT. Bank Tabungan Negara milik Penggugat periode 1 Desember 2022 sampai dengan 6 Maret 2023, yang mana pada rekening Penggugat tersebut tidak lagi menerima upah dari Tergugat sejak bulan Desember 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Ringkas P. Sipahutar** yang pada pokoknya menerangkan pada bulan Desember 2022 Penggugat sudah tidak masuk lagi sampai saat ini. Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak bulan Desember 2022;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **P-5.1 dan P-5.2 = T-2 dan T-3** yaitu berupa fotokopi surat panggilan pertama dan kedua, masing-masing 8 Desember 2022 dan tanggal 15 Desember 2022, panggilan pertama karena Penggugat tidak hadir bekerja di perusahaan Tergugat kantor cabang Belilas dari tanggal 05 Desember sampai dengan 08 dan surat panggilan kedua karena karena Penggugat tidak hadir bekerja di perusahaan Tergugat kantor cabang Belilas dari tanggal 09 Desember sampai 14 Desember 2022 secara berturut-turut, sesuai bukti **T-4** yaitu berupa fotokopi surat panggilan ketiga kepada Penggugat tanggal 16 Januari 2023 karena Penggugat tidak mengindahkan panggilan kedua dari Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah memanggil Penggugat sebanyak 3 (tiga) kali;

Menimbang, bahwa sesuai bukti **T-5** yaitu berupa fotokopi dari fotokopi Surat Daftar List Pembayaran gaji karyawan PT. Dinamika Buah Nusantara, bahwa Tergugat telah membayar gaji Penggugat untuk bulan November 2022 melalui rekening BTN atas nama Penggugat sejumlah Rp2.666.000,00 Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat bulan November 2022 melalui rekening BTN atas nama Penggugat;

Menimbang, bahwa sesuai alat bukti **T-7** yaitu berupa fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Dinamika Buah Nusantara tertanggal 15 Desember 2022, bila dihubungkan dengan keterangan saksi **Akri Mardiara** peraturan perusahaan ada kami minta kepada HRD tetapi tidak pernah dikasih oleh HRD, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa Tergugat telah mempunyai peraturan perusahaan yang mengatur hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh

Halaman 21 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr



termasuk mengenai mutasi tetapi belum pernah disosialisasikan kepada pekerja/karyawan Tergugat;

Menimbang, bahwa setelah menelaah uraian gugatan Penggugat serta jawab-jinawab dalam perkara *a quo* awal, Majelis Hakim berpendapat awal terjadinya peselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai tindakan Tergugat memutasi Penggugat dari Pekanbaru ke kantor cabang Belilas kabupaten Indragiri Hulu;

Menimbang, bahwa mutasi pada dasarnya merupakan hak prerogative perusahaan terhadap karyawannya yang merupakan bagian dari syarat kerja yang dapat dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai tatacara dan kriteria mutasi secara khusus, namun demikian mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan kepatutan, kelayakan dan kewajaran secara umum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana telah dipersyaratkan dalam ketentuan Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Yang berbunyi:

Pasal 32

- (1) *Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.*
- (2) *Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.*

Menimbang, bahwa yang dimaksudkan dengan asas terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan, yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan, yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu, sementara yang dimaksud dengan adil dan setara adalah



penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja, bahwa berdasarkan hal tersebut kriteria dan tatacara mutasi sepenuhnya diserahkan kepada pekerja dan pengusaha untuk dituangkan dalam bentuk kesepakatan sebagai syarat kerja dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa kendatipun mengenai mutasi telah diatur sebagai syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan Tergugat, dalam perkara *a quo* Majelis Hakim menilai mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pengugat tidak memenuhi kriteria kepatutan dan kewajaran karena tidak menyebutkan hak-hak yang akan diterima Pengugat di tempat tujuan mutasi termasuk tempat tinggal tidak disediakan Tergugat dan mutasi Pengugat ke Belilas terlalu singkat waktunya untuk mempersiapkan diri dan dari segi finansial mutasi terhadap pekerja akan mempengaruhi perekonomian keluarga pekerja secara langsung karena adanya komponen-komponen pengeluaran baru yang sebelumnya tidak ada. Bahwa tindakan Tergugat memutasi Pengugat dalam hal ini menurut Majelis Hakim dapat dikategorikan sebagai bentuk "*constructive dismissal*" yaitu suatu tindakan yang terlarang dalam ketenagakerjaan yang dilakukan terhadap pekerja sedemikian rupa sehingga membuat pekerja tidak nyaman dengan harapan pada akhirnya pekerja melakukan perbuatan atau hal-hal yang dapat mengakibatkan pekerja diputus hubungan kerjanya, oleh karenanya Majelis Hakim memandang tindakan mangkir bekerja yang dilakukan oleh Pengugat hanya merupakan eksekusi dari mutasi yang dilakukan oleh Tergugat sehingga yang menjadi pokok perselisihan antara Pengugat dengan Tergugat adalah mengenai mutasi tersebut dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Pengugat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga tidak dapat dibenarkan menurut hukum, oleh karenanya terhadap petitum pokok angka 2 gugatan Pengugat yang berbunyi: Menyatakan Tergugat telah Melakukan Perbuatan Melawan Hukum dan telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan tersebut dinyatakan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa sesuai fakta persidangan Tergugat telah memblokir absensi elektronik Pengugat dan menolak kehadiran Pengugat di perusahaan Tergugat, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan Tergugat sudah menegaskan niatnya untuk tidak mempekerjakan lagi Pengugat secara sepihak dan harus dimaknai sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja



Diri
putu



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

terhadap Penggugat yang tidak sah karena tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, dan oleh karena Penggugat dalam gugatannya memohon untuk dibayarkan hak-haknya, serta berdasarkan fakta Penggugat sudah tidak bekerja lagi sejak bulan Desember 2022, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus berdasarkan putusan ini sejak terakhir Penggugat bekerja yaitu sejak bulan Desember 2021, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 tersebut dinyatakan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4 gugatan Penggugat menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) harta benda milik Tergugat, oleh karena Permohonan Sita Jaminan tidak menyebutkan secara spesifik mengenai objek yang akan diletakkan sita jaminan dan tidak didukung dengan alat bukti kepemilikan yang memadai oleh karenanya sita jaminan tersebut ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 5 gugatan Penggugat menyatakan sah dan mengikat secara hukum seluruh bukti yang dihadirkan oleh Penggugat, oleh karena mengenai pembuktian dianggap telah cukup dipertimbangkan dalam pokok perkara, maka petitum tersebut tidak relevan lagi maka dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat dikarenakan Tergugat tidak ingin lagi mempekerjakan Penggugat dengan cara memblokir absensi elektronik Penggugat, maka sesuai ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Tergugat diwajibkan untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan upah terakhir Penggugat sebagai berikut:

- a. Pesangon = $9 \times \text{Rp}3.100.000,00$ = $\text{Rp}27.900.000,00$
b. Uang Penghargaan Masa Kerja = $4 \times \text{Rp}3.100.000,00$ = $\text{Rp}12.400.000,00$
+
Jumlah = $\text{Rp}40.300.000,00$

dengan demikian petitum angka 6 gugatan Penggugat dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa Petitum angka 7 gugatan Penggugat memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat bulan November 2022, bulan Desember 2022 dan bulan Januari 2023. Sesuai fakta persidangan bahwa upah Penggugat bulan November telah dibayar oleh Tergugat (vide bukti T-5), dan senyatanya Penggugat bekerja



Diri
putu



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

sampai dengan akhir bulan November 2023 sehingga Penggugat tidak berhak atas upah bulan Desember 2022 dan bulan Januari 2023, maka petitum angka 7 tersebut dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 8 gugatan Penggugat, agar Tergugat membayar upah proses Penggugat terhitung sejak dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat hingga berkekuatan hukum tetap. Pada dasarnya upah proses pemutusan hubungan kerja adalah upah yang dibayar kepada pekerja yang lamanya ditentukan oleh Hakim pada putusan akhir, karena dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha terbukti tidak melakukan skorsing dan tidak pula membayar gaji, sedangkan pemutusan hubungan kerja terbukti tidak sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa kepada Penggugat diberikan upah proses. Oleh karena kelebihan waktu dalam proses penyelesaian PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi tanggung jawab para pihak, maka upah proses Penggugat dapat dikabulkan selama 6 (enam) bulan adalah $6 \times \text{Rp}3.100.000,00 = \text{Rp}18.600.000,00$ (delapan belas juta enam ratus ribu rupiah), dengan demikian maka petitum angka 8 gugatan Penggugat dapat dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petitum angka 9 gugatan Penggugat yaitu menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*), sekalipun ada upaya hukum Verzet, Banding atau Kasasi, oleh karena terhadap putusan ini masih terbuka upaya hukum dan guna menghindari kesulitan bagi Penggugat sendiri apabila di kemudian hari terdapat putusan yang berbeda, Majelis Hakim berpendapat petitum angka 9 tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut di atas gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan dan nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara sejumlah Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah);

Memperhatikan Pasal 285 RV, Pasal 283 R.Bg, Pasal 1865 KUH Perdata, Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Halaman 25 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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)



Diri
putu



putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM PROVISI

- Menyatakan permohonan Provisi Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah Melakukan Perbuatan Melawan Hukum dan telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini sejak bulan Desember 2022;
4. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses sejumlah **Rp 58.900.000,- (lima puluh delapan juta sembilan ratus ribu rupiah)**;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada hari Seasa, tanggal 25 Juli 2023, oleh kami, ZEFRI MAYELDO HARAHAHAP, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, ARSYAWAL, S.E., S.H. dan RUSTAN SINAGA, S.H., M.H masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr tanggal 3 Mei 2023, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 1 Agustus 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu NOVITA SARI ISMAIL, S.H., Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Halaman 26 dari 27 Putusan PHI Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr

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)



Diri
putu



tusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

hagung.go.id

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

ARSYAWAL, S.E., S.H.

ZEFRI MAYELDO HARAHAP, S.H., M.H.

RUSTAN SINAGA, S.H., M.H

Panitera Pengganti,

NOVITA SARI ISMAIL, S.H.

Perincian Biaya:

1. Biaya Panggilan Penggugat

: Rp100.000,00

2. ATK

: Rp 50.000,00 +

Jumlah

: Rp150.000,00

(seratus lima puluh ribu rupiah)