



**PUTUSAN**

**Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**SUHENDI**, lahir di Tangerang tanggal 29 Januari 1978, karyawan PT Erje London Chemical, beralamat di Kampung Cipari, RT 003, RW 002, Desa Ciakar, Kecamatan Panongan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, dalam hal ini memilih domisili hukum di Kantor Kuasa Hukumnya, memberikan kuasa kepada A. SUAEDI, SARMAN, M. BASRI, MUJIONO, MASRURI, ROMELIH, A. HIDAYAT, RUBAI, A. DIDI MARSUDI, dan ABDUL HAFIZH AHDl., Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Front (PUK SPF) PT Erje London Chemical, beralamat di Jalan Padat Karya Kilometer 1,9 Cukanggalih, Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, bertindak baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2020, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 12 Februari 2020, Register Nomor 57/SK.HUK/PHI/2020/PN Srg., selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

lawan

**PT ERJE LONDON CHEMICAL**, yang beralamat di Jalan Padat Karya Kilometer 1,9 Cukanggalih, Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten 15810, diwakili oleh YUSUP SUWARNO, Direktur, memberikan kuasa kepada MARSANA, Kepala

*Halaman 1 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.*



Bagian Personalia berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Februari 2020, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tanggal 19 Februari 2020, Register Nomor 76/SK.HUK/PHI/2020/PN Srg., dan Surat Tugas tanggal 17 Februari 2020, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang 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 5 Februari 2020, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 12 Februari 2020 dalam Register Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

#### **1. DASAR GUGATAN**

Gugatan pemutusan hubungan kerja ( PHK ) di ajukan berdasarkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Hubungan penggugat dengan tergugat telah di mulai dan mempunyai masa kerja sebagai berikut:

Nama	: SUHENDI
Nomor KTP	: 3603192901780001 ( Bukti P-1 )
Tanggal Masuk Kerja	: 16 November 2009
Di PHK	: 7 November 2019
Masa Kerja	: 9 ( Sembilan ) Tahun 11 ( Sebelas ) Bulan
Bagian	: Wall Putty
Upah Terakhir	: Rp 4.417.600
Tunjangan Masa Kerja	: Rp 25.000 / bulan
Total Upah	: Rp 4.442.600

2. Bahwa PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) bekerja pada perusahaan PT Erje London Chemical adalah sebagai pekerja tetap / Permanen dengan jabatan sebagai Operator;

*Halaman 2 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) sebagai pekerja di PT Erje London Chemical sejak bulan November 2019 di putus hubungan kerjanya oleh TERGUGAT dengan tuduhan melakukan pelanggaran disiplin;
  4. Bahwa gugatan di ajukan setelah melalui proses bipartite dan mediasi sebagaimana di isyaratkan oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial,yakni dibuktikan dengan di keluarkannya nota anjuran oleh dinas tenaga kerja Kabupaten Tangerang Nomor : 567/340/Disnaker tertanggal 22 January 2020 maka terhadap surat anjuran tersebut PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) menyatakan “ MENOLAK “
  5. Bahwa PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) adalah pihak yang di rugikan dengan adanya pemutusan hubungan kerja ( PHK ) secara sepihak yang di lakukan oleh tergugat;
  6. Bahwa guna mendapatkan kepastian hukum,maka PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negri Serang;
- II. DALAM POKOK PERKARA.
1. Bahwa TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) yang beralamat di Jalan Padat Karya KM 1,9 Cukanggalih Kecamatan Curug Kabupaten Tangerang Banten 15810 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Manufacturing yang memproduksi Cat,berdiri sejak 31 Oktober 1995;
  2. Bahwa benar PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) adalah pekerja yang bekerja di PT Erje London yang beralamat di Jalan Padat Karya KM 1,9 Cukanggalih Kecamatan Curug Kabupaten Tangerang Banten 15810 dengan status karyawan tetap / permanen dengan masa kerja 9 ( sembilan ) Tahun 11 ( Sebelas ) Bulan; ( Bukti P-2 );
  3. Bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) berawal dari adanya keputusan tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja ( PHK ) terhadap PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) dengan tuduhan melakukan pelanggaran disiplin yang mana sebelumnya sudah mendapatkan surat peringatan III ( tiga );
  4. Bahwa pada tanggal 7 November 2019 PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) di panggil oleh TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) untuk di beritahukan bahwa hubungan kerjanya di putus dengan alasan melakukan pelanggaran disiplin, yang mana sebelumnya sudah mendapatkan surat peringatan III ( tiga ) dengan bukti di keluarkannya surat keputusan nomor 08 / SK / ELC /

Halaman 3 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

#### 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)



XII / 2019 tentang pemutusan hubungan kerja terhitung mulai tanggal 7 November 2019 ( Bukti P-3 );

5. Bahwa pada tanggal 11 November 2019, di laksanakan perundingan bipartite ke I ( satu ) antara PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) dengan TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) dan TERGUGAT menawarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 18.000.000 ( Delapan belas juta rupiah ) dan PENGUGAT menolaknya kecuali sebesar Rp 66.416.870 ( Enam puluh enam juta empat ratus enam belas ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah ) ( Bukti P-4 );
6. Bahwa pada tanggal 18 November 2019 di lanjutkan perundingan bipartite ke II antara PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) dengan TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) kembali TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) menawarkan kompensasi sebesar Rp 18.000.000 ( Delapan belas juta rupiah ) dan PENGUGAT menolaknya kecuali sebesar Rp 66.416.870 ( Enam puluh enam juta empat ratus enam belas ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah ) Bukti ( P- 5 ).

Mengingat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 161 ayat 3 ( tiga ) yang seharusnya TERGUGAT membayarkan hak PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) sebesar :

• Uang Pesangon 9 x Rp 4.417.600	Rp 39.758.400
• Uang penghargaan masa kerja 4 x 4.417.600	<u>Rp 17.670.400</u>
Total	Rp 57.428.800
• Uang penggantian hak 15 % x 57.428.800	<u>Rp 8.614.320</u>
Total	Rp 66.043.120

7. Bahwa mengingat tidak adanya itikad baik dari TERGUGAT maka kemudian PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial pada dinas tenaga kerja Kabupaten Tangerang melalui surat Nomor : 01 / Ekstern / PUK – SPF / ELC / PPHI / XI / 2019 Bukti ( P- 6 );
8. Bahwa sehubungan dengan proses mediasi ( sebagai alternative yang di pilih oleh TERGUGAT dan PENGUGAT ) pada dinas tenaga kerja Kabupaten Tangerang, maka sidang mediasi telah di laksanakan pada hari Senin tanggal 13 January 2020, namun belum ada kesepakatan Bukti ( P- 7 );
9. Bahwa karena tidak mencapai kesepakatan guna memperoleh solusi atas perselisihan hubungan industrial antara PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) dengan TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) maka pada tanggal 22

Halaman 4 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

January 2020 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menerbitkan anjuran dengan nomor : 567 / 340 / Disnaker yang isinya menyebutkan hal-hal sebagai berikut :

## MENGANJURKAN

1. Hubungan kerja antara PT.Erje London Chemical dengan sdr Suhendi Nik.RJ-00836 putus sejak tanggal 07 November 2019 setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Agar Pengusaha PT Erje London chemical dan sdr Suhendi Nik.RJ-00836 tetap melaksanakan segala kewajiban selama putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum di tetapkan.
3. Agar pengusaha PT Erje London Chemical membayar hak-hak sdr. Suhendi Nik.RJ 00836 berupa uang pesangon sebesar 1 ( Satu ) kali ketentuan sesuai pasal 161 ayat ( 3 ) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 ( sepuluh ) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini. ( Bukti P-8 )
10. Bahwa kemudian PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) menyatakan MENOLAK anjuran dari dinas tenaga kerja Kabupaten Tangerang;
11. Bahwa dengan di keluarkannya surat keputusan nomor : 08 / SK /ELC / XI/2019, tentang pemutusan hubungan kerja,terhitung mulai tanggal 7 November 2019 sebagaimana di maksud pada angka empat ( 4 ), PENGGUGAT ( Saudara Suhendi ) tidak dapat melakukan kewajibannya bekerja di perusahaan TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) dan TERGUGAT tidak pernah membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa di terima PENGGUGAT padahal belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ( PPHI ),hal ini bertentangan dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 155 ayat ( 2 ) dan ayat ( 3 ) yang berbunyi:  
Ayat (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.  
Ayat (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan

Halaman 5 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

### 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)





**putusan.mahkamahagung.go.id**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah bulan Desember 2019 dan bulan January 2020 Rp 4.417.600 x 2 bulan : Rp 8.835.200,

Maka akumulasi uang pesangon dan hak-hak lainnya yang harus di bayarkan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT adalah sebesar RP 78.638.896;

( tujuh puluh delapan juta enam ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus Sembilan puluh enam rupiah );

14. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang di lakukan TERGUGAT terhadap PENGUGAT batal demi hukum, maka beralasan hukum TERGUGAT di hukum untuk membayar upah PENGUGAT sejak tanggal gugatan a quo di daftarkan di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negri Serang sampai dengan putusan perkara a quo di laksanakan TERGUGAT;

15. Bahwa mengingat itikad buruk TERGUGAT yang tidak berkenan membayar uang pesangon beserta hak-hak PENGUGAT lainnya. dan guna menjamin gugatan a quo tidak ilusioner, serta guna menghindari kerugian yang lebih jauh lagi bagi PENGUGAT, maka sesuai dan berdasarkan ketentuan pasal 227 HIR serta kondisi yang cenderung menghawatirkan bahwa TERGUGAT akan menghindar dari kewajibannya, maka sudah selayaknya jika pengadilan hubungan industrial melakukan sita jaminan ( Conservator Beslaag ) Mobil Toyota Avanza dengan Nomor B 1430 NKI;

16. Bahwa Mengingat dasar dan bukti-bukti PENGUGAT adalah berdasarkan bukti otentik dan kuat, sehingga memenuhi syarat yang di tentukan di dalam pasal 180 HIR, maka sudah selayaknya putusan atas gugatan dalam perkara a quo dapat di laksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan, kasasi atau upaya hukum lainnya ( Uitvoerbaar bij voorraad );

Berdasarkan hal-hal sebagaimana telah di uraikan di atas bersama ini perkenankanlah PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) mengajukan permohonan ( PETITUM ) agar yang terhormat ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negri Serang Cq Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

### III. TUNTUTAN

#### I. DALAM PROVISI:

1. Mengabulkan gugatan PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) untuk seluruhnya;
2. Meletakan sita jaminan atas Mobil Toyota Avanza dengan Nomor B 1430 NKI;

Halaman 7 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

#### 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)



3. Menghukum TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) untuk membayar upah PENGUGAT sejak tanggal 8 November 2019 sampai dengan bulan January 2020 sebesar Rp 12.222.026 ( Dua belas juta dua ratus dua puluh dua ribu dua puluh enam rupiah );

**II. DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa berdasarkan ketentuan pasal 161 ayat ( 3 ) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan tetap untuk mem-PHK PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) Maka TERGUGAT wajib membayar hak-hak PENGUGAT ( Saudara Suhendi ) serendah-rendahnya antara lain sebagai berikut:
  - a. Uang pesangon sesuai ketentuan pasal 161 ayat ( 3 ) sebesar 1 ( satu ) kali ketentuan pasal 156 ayat ( 2 ) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
  - b. Uang Penghargaan masa kerja.
  - c. Uang penggantian hak.
  - d. Upah yang belum di bayarkan dari tanggal 8 November 2019, bulan Desember 2019 dan bulan January 2020;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang pesangon, Uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak, upah dari tanggal 8 November 2019, bulan Desember 2019 dan bulan January 2020 dengan jumlah sebesar Rp 78.638.896 ( tujuh puluh delapan juta enam ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus Sembilan puluh enam rupiah ) dengan rincian sebagai berikut :
  - a. Uang Pesangon :  $9 \times \text{Rp } 4.442.600$  : Rp 39.983.400
  - b. Uang Penghargaan Masa kerja :  $4 \times \text{Rp } 4.442.600$  : Rp 17.770.400  
Jumlah : Rp 57.753.800
  - c. Uang Penggantian Hak 15% :  $15\% \times 57.753.800$  : Rp 8.663.070
  - d. Upah yang belum di bayarkan dari tanggal 8 November 2019, bulan Desember 2019 dan bulan January 2020 sebesar Rp 12.222.026  
Total Rp 78.638.896 ( tujuh puluh delapan juta enam ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus Sembilan puluh enam rupiah );
4. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas Mobil Toyota Avanza dengan Nomor B 1430 NKI;
5. Menghukum TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) untuk membayar upah PENGUGAT sejak bulan Pebruary 2020 sampai dengan putusan perkara a quo di laksanakan TERGUGAT;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum TERGUGAT ( PT Erje London Chemical ) untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;
7. Menyatakan putusan ini dapat di laksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan,kasasi atau upaya hukum lainnya (Uitvoerbaar bij voorraad );  
ATAU,  
Apabila yang mulia Majelis hakim 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 pada hari persidangan tersebut, Majelis Hakim telah memberi kesempatan kepada kedua belah pihak yang berperkara untuk berdamai, akan tetapi tidak berhasil, namun demikian Majelis Hakim tetap memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai sampai dengan sebelum perkara ini diputus;

Menimbang, bahwa oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan, yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat serta tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban pada tanggal 26 Februari 2020, pada pokoknya sebagai berikut:

## DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya dalam jawaban Tergugat ini.
2. Bahwa benar Tergugat (PT. Erje London Chemical ) adalah perusahaan yang beralamat di Jalan Padat Karya Km. 1,9 Cukanggalih Curug Kabupaten Tangerang, bergerak di bidang manufacturing yang memproduksi cat.
3. Bahwa Pengugat pernah bekerja pada Tergugat dengan status hubungan kerja sebagai berikut :
  - a. Pekerja kontrak melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhitung sejak tanggal 16 Nopember 2009 sampai dengan tanggal 2 Mei 2011 ;Bukti T-1a
  - b. Pekerja kontrak melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhitung sejak tanggal 3 Mei 2011 sampai dengan tanggal 2 Mei 2012 .;Bukti T-1b
  - c. Pekerja Tetap terhitung sejak tanggal 01 Agustus 2014 dengan surat penetapan No. 031/SK/ELC/VIII/2014..Bukti T-1c
4. Bahwa benar Penggugat terakhir menerima upah sebesar Rp. 4.417.600.-.

Halaman 9 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

### 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

5. Bahwa Penggugat pada awalnya bekerja pada Tergugat dengan baik sehingga diangkat/ditetapkan sebagai pekerja tetap terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2014. Namun terakhir Tergugat menilai Penggugat tidak disiplin lagi dalam bekerja, sehingga Tergugat memberikan pembinaan berupa Surat Peringatan (SP). Ketiga ( SP.III) Bukti T-2a. Walaupun sudah mendapatkan SP.III Penggugat tetap melakukan pelanggaran disiplin yaitu pada bulan Oktober 2019 tanggal 8,11,18 & 28 Penggugat tidak masuk kerja tanpa ada keterangan; Bukti T2b. Karena Penggugat memperlihatkan tidak ada perubahan akan disiplin kerjanya, maka Tergugat memanggil Penggugat untuk menawarkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar Rp. 18.000.000,- tetapi Penggugat menolak, Namun apabila diberikan kompensasi PHK sebesar Rp. 66.416.870,- Penggugat mau menerima.Bukti T-2c
6. Bahwa benar Tergugat pernah mengeluarkan surat Keputusan Nomor : 08/SK/ELC/XI/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Sebagai kompensasi PHK Tergugat bersedia membayar sebesar Rp. 18.000.000,- kepada Penggugat, namun Penggugat tetap menolak, kecuali sebesar Rp. 66.416.870,- Penggugat mau menerima.Bukti T-3
7. Bahwa karena tidak adanya solusi penyelesaian, maka Penggugat telah mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang dan Mediator Hubungan Industrial telah melaksanakan mediasi, namun tidak mendapatkan kesepakatan penyelesaian sehingga Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang menerbitkan Anjuran Nomor 567/340/Disnaker tertanggal 22 Januari 2020, Namun Tergugat menolak untuk melaksanakan isi anjuran tersebut sebagaimana tercantum pada butir 9 gugatan Penggugat.
8. Bahwa Tergugat menolak secara tegas butir 11, 12,13 dan butir 14 gugatan Penggugat karena Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena kesalahan disiplin kerja dan telah diberikan pembinaan secara patut berupa surat peringatan sampai dengan SP III dan karena dinilai tidak menunjukkan perubahan maka Tergugat sudah secara sah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 7 Nopember 2019 walaupun Tergugat belum menyelesaikan kompensasi pemutusan hubungan kerja tersebut karena ketidak sepahaman antara Penggugat dan Tergugat.
9. Bahwa Tergugat menolak secara tegas butir 15 gugatan Penggugat karena Tergugat sedikitpun tidak ada itikat buruk untuk tidak melaksanakan kewajibannya menurut hukum. Dalam hal ini, Tergugat tidak mempunyai itikat untuk tidak

Halaman 10 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.



melaksanakan kewajiban untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sepanjang itu ada suatu kepastian hukum yang bersifat tetap dan mengikat. Maka dengan demikian, mohon kepada Majelis Hakim untuk tidak mempertimbangkan atau mengabulkan permohonan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) yang diajukan Penggugat. .

10. Bahwa Tergugat menolak pula secara tegas butir 16 gugatan Para Penggugat, karena dalam perkara a quo tidak sesuai untuk menerapkan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 180 HIR.
11. Bahwa berdasarkan uraian-uraian Jawaban Tergugat di atas, maka dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak seluruh tuntutan/gugatan Para Penggugat baik dalam provisi maupun dalam pokok perkara.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat pada persidangan berikutnya tidak mengajukan replik, demikian juga Tergugat tidak mengajukan duplik;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Kartu Peserta Jamsostek atas nama Penggugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi Surat Keputusan tanggal 6 November 2019 terkait pemutusan hubungan kerja Penggugat dihitung mulai tanggal 7 November 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit I tanggal 11 November 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-4;
5. Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit II tanggal 18 November 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-5;
6. Fotokopi Surat PUK SPF PT Erje London Chemical tertanggal 22 November 2019 perihal permohonan pencatatan perselisihan kepada Dinas Tenaga Kerja

Halaman 11 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Serang, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-6;

7. Fotokopi daftar hadir sidang mediasi tanggal 13 Januari 2020, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-7;
8. Fotokopi surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tanggal 22 Januari 2020 perihal anjuran kepada Penggugat dan Tergugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-8;
9. Fotokopi kutipan Pasal 155 ayat(2) dan ayat(3) pada buku Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-9;
10. Fotokopi Slip Gaji Penggugat periode 2 tanggal 11 s.d. 25 Agustus 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda P-10;
11. Fotokopi Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Serang tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan dari PT Erje London Chemical tanggal 21 Juli 2017, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-11;
12. Fotokopi surat Tergugat tertanggal 19 Juli 2017 perihal permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda P-12;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-12 tersebut di atas, Penggugat juga telah mengajukan saksi sebagai berikut :

1. Saksi **AHMAD SAFI'IH**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena teman kerja di PT Erje London Chemical;
  - Bahwa Saksi sampai sekarang masih bekerja di PT Erje London Chemical sebagai *quality control wallputty* dan sudah bekerja selama hampir 12 (dua belas) tahun;
  - Bahwa Saksi bekerja terlebih dahulu dibandingkan dengan Penggugat;
  - Bahwa PT Erje London Chemical bergerak di bidang cat baik cat tembok maupun cat semprot dengan merk Erje London;
  - Bahwa Penggugat sudah bekerja di PT Erje London Chemical sekitar 9 (sembilan) tahun dari tahun 2009 s.d. tahun 2019 di bagian produksi *wallputty* (dempul);

Halaman 12 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

#### Disclaimer

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



- Bahwa gaji Penggugat terakhir sekitar sejumlah Rp4.400.000,00 (empat juta empat ratus ribu rupiah);
- Bahwa gaji dibayarkan 2 (dua) minggu sekali setiap tanggal 17 dan tanggal 30;
- Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap, yang bekerja dengan 2 (dua) kali kontrak masing-masing selama 1 (satu) tahun dan juga tanpa kontrak atau tanpa status sampai diangkat menjadi karyawan tetap pada tahun 2014;
- Bahwa Penggugat ketika menandatangani kontrak tanpa diperbolehkan membacanya dan tanpa diberi salinannya;
- Bahwa Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap pada tahun 2014;
- Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran disiplin yaitu sering tidak masuk kerja tanpa keterangan (yang sah) dan pernah mendapat Surat Peringatan III;
- Bahwa Penggugat tidak berkeberatan diputus hubungan kerjanya tetapi karena mendapat kompensasi pesangon atau kebijaksanaan sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) yang tidak sesuai aturan akhirnya menolaknya;
- Bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja pernah diselesaikan melalui bipartit dan mediasi sehingga keluar anjuran;
- Bahwa Saksi adalah Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Front (PUK SPF) PT Erje London Chemical dengan jabatan Wakil Advokasi;
- Bahwa sanksi bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (yang sah) sampai SP III memang diatur di dalam Peraturan Perusahaan selain juga tata tertib tetapi tidak mengatur pesangonnya;
- Bahwa ada 2 (dua) Serikat di PT Erje London Chemical yaitu KASBI dan SPF;
- Bahwa PT Erje London Chemical berdasarkan informasi dari karyawan senior sudah ada pada tahun 1995 dengan produksi cat dari sejak awal dan memproduksi terus menerus;

2. Saksi **M. ANTON FAUZI**, di bawah sumpah/janji pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi bekerja di PT Erje London Chemical mulai tanggal 15 Maret 2013 sampai sekarang di bagian produksi *wallputty*;
- Bahwa Penggugat bekerja terlebih dahulu dibandingkan dengan Saksi;
- Bahwa Saksi adalah karyawan tetap, yang diangkat menjadi karyawan tetap pada tahun 2016 dengan Surat Keputusan;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT Erje London Chemical di bagian produksi *wallputty*;

Halaman 13 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat adalah karyawan tetap dengan Surat Pengangkatan;
- Bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya pada bulan November 2019 karena pelanggaran disiplin yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan (yang sah);
- Bahwa gaji Penggugat terakhir sekitar sejumlah Rp4.400.000,00 (empat juta empat ratus ribu rupiah) merupakan gaji sektoral;
- Bahwa gaji dibayarkan 2 (dua) minggu sekali melalui transfer Bank Mandiri;
- Bahwa Penggugat sudah tidak bisa absen lagi karena diputus hubungan kerjanya tanpa mendapat pesangon sesuai undang-undang, yang ada hanya kebijaksanaan;
- Bahwa Peraturan Perusahaan tahun 2017 sudah berakhir;
- Bahwa hari Sabtu di PT Erje London Chemical libur;
- Bahwa gaji pokok digunakan dasar perhitungan lembur dan gaji dipotong bila tidak masuk kerja;
- Bahwa ada 2 (dua) Serikat di PT Erje London Chemical yaitu KASBI dan SPF;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat dan saksi yang diajukan oleh Penggugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Tergugat menyatakan akan menanggapinya dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat di persidangan mengajukan alat bukti surat sebagai berikut:

1. Bukti surat T-1a tidak diajukan;
2. Fotokopi Perjanjian Kontrak Kerja antara Tergugat dengan Penggugat tanggal 3 Mei 2011 terhitung dari tanggal 3 Mei 2011 s.d. 2 Mei 2012, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-1b;
3. Fotokopi Surat Keputusan tanggal 21 Agustus 2014 terkait pengangkatan Penggugat menjadi karyawan tetap, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-1c;
4. Fotokopi Surat Peringatan ketiga Penggugat tanggal 3 Juli 2019 karena melanggar tata tertib Perusahaan, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda T-2a;
5. Fotokopi Laporan Rinci Kehadiran Karyawan per Periode untuk Penggugat dari 1 Oktober 2019 s.d. 31 Oktober 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan hasil *print out* sistem, selanjutnya diberi tanda T-2b;

Halaman 14 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.



6. Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit I tanggal 11 November 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-2c;
7. Fotokopi Surat Keputusan tanggal 6 November 2019 terkait pemutusan hubungan kerja Penggugat terhitung mulai tanggal 7 November 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan fotokopinya, selanjutnya diberi tanda T-3;

Menimbang, bahwa selain alat bukti surat bertanda T-1a sampai dengan T-3 (T-1a tidak diajukan) tersebut di atas, Tergugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti surat yang diajukan oleh Tergugat, ternyata di persidangan Kuasa Hukum Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya secara lisan menyatakan tidak akan mengajukan alat bukti lagi;

Menimbang, bahwa di persidangan Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat telah mengajukan kesimpulan secara tertulis masing-masing pada tanggal 30 Maret 2020;

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

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

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

### **DALAM PROVISI**

Menimbang, bahwa para Penggugat dalam gugatannya telah mengajukan permohonan provisi untuk :

1. Meletakkan sita jaminan atas mobil Toyota Avansa dengan Nomor B 1430 NKI;
2. Menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sejak tanggal 8 November 2019 s.d. Januari 2020 sejumlah Rp12.222.026,00 (dua belas juta dua ratus dua puluh dua ribu dua puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa putusan provisi adalah putusan yang dijatuhkan sebelum putusan akhir untuk menjawab tuntutan para pihak agar diadakan tindakan pendahuluan untuk kepentingan salah satu pihak;

Menimbang, bahwa selama sidang tidak diletakan atau dilakukan sita jaminan oleh Penggugat dan ada kemungkinan mobil Toyota Avansa dengan Nomor B 1430

*Halaman 15 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NKI yang dijadikan sita jaminan oleh Penggugat digunakan oleh Tergugat untuk operasional maka permohonan sita jaminan atas mobil tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena permohonan provisi yang diajukan Penggugat yaitu menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sejak tanggal 8 November 2019 s.d. Januari 2020 sejumlah Rp12.222.026,00 (dua belas juta dua ratus dua puluh dua ribu dua puluh enam rupiah) bukanlah tindakan pendahuluan dan sudah masuk materi pokok perkara dan permohonan tersebut hanya dapat diputus pada persidangan pertama atau pada hari persidangan kedua dalam putusan sela apabila syarat ketentuan Pasal 96 ayat(1) dan ayat(2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terpenuhi, maka Majelis Hakim berpendapat permohonan provisi tersebut haruslah ditolak;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat sejak tanggal 16 November 2009 dengan jabatan sebagai operator di bagian *wall putty* dan merupakan pekerja/buruh tetap;
- Bahwa upah terakhir Penggugat sejumlah Rp4.442.600,00 (empat juta empat ratus empat puluh dua ribu enam ratus rupiah) yang terdiri upah pokok sejumlah Rp4.417.600,00 (empat juta empat ratus tujuh belas ribu enam ratus rupiah) dan tunjangan masa kerja sejumlah Rp25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah);
- Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat pada tanggal 7 November 2019 dengan alasan melakukan pelanggaran disiplin setelah mendapat Surat Peringatan tiga (SP III);
- Bahwa selanjutnya Tergugat atas PHK tersebut menawarkan kompensasi kepada Penggugat sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) tetapi Penggugat menolaknya kecuali sejumlah Rp66.416.870,00 (enam puluh enam juta empat ratus enam belas ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah);
- Bahwa Penggugat seharusnya mendapat haknya dari Tergugat dengan memperhatikan ketentuan Pasal 161 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejumlah Rp66.043.120,00 (enam puluh enam juta empat puluh tiga ribu seratus dua puluh rupiah) dan upah yang belum dibayarkan;

Menimbang, bahwa jawaban Tergugat pada pokoknya sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat pernah bekerja di Tergugat dengan status pekerja/buruh kontrak melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhitung dari tanggal 16 November

Halaman 16 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2009 s.d. 2 Mei 2011 dan PKWT terhitung dari tanggal 3 Mei 2011 s.d. 2 Mei 2012 kemudian karena Penggugat bekerja dengan baik akhirnya diangkat menjadi pekerja/buruh tetap terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2014 dengan Surat Penetapan;

- Bahwa upah terakhir Penggugat sejumlah Rp4.417.600,00 (empat juta empat ratus tujuh belas ribu enam ratus rupiah);
- Bahwa Tergugat pada ahirnya menilai Penggugat tidak disiplin lagi dalam bekerja sehingga diberi pembinaan berupa SP III;
- Bahwa oleh karena Penggugat tidak memperlihatkan perubahan dalam disiplin kerjanya yaitu tidak masuk kerja tanpa ada keterangan pada bulan Oktober 2019 maka oleh Tergugat dipanggil dengan menawarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah) tetapi Penggugat menolaknya dan Penggugat mau menerima bila kompensasinya sejumlah Rp66.416.870,00 (enam puluh enam juta empat ratus enam belas ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah);

Menimbang, bahwa dari dalil gugatan Penggugat dihubungkan dengan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perselisihan adalah “ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat berkaitan dengan hak yang diterima oleh Penggugat, yang mana Penggugat mendalilkan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan melakukan pelanggaran disiplin setelah mendapat SP III dan oleh karena Penggugat merupakan pekerja/buruh tetap maka Penggugat seharusnya mendapat haknya dari Tergugat sesuai ketentuan Pasal 161 ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejumlah Rp66.043.120,00 (enam puluh enam juta empat puluh tiga ribu seratus dua puluh rupiah) dan upah yang belum dibayarkan sedangkan Tergugat mendalilkan memutus hubungan kerja Penggugat karena tidak ada perubahan dalam disiplin kerja dengan menawarkan kompensasi sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah);

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok perselisihan tersebut di atas maka ditemukan permasalahan “Kapan Penggugat menjadi karyawan tetap Tergugat dan bagaimanakah hak yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerjanya menurut ketentuan peraturan ketenagakerjaan”;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, yang mana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil

Halaman 17 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

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



gugatannya dano Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *juncto* Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-12 dan 2 (dua) orang saksi yang bernama AHMAD SAFI'IH, dan M. ANTON FAUZI sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan alat bukti berupa bukti surat T-1a sampai dengan T-3 (T-1a tidak diajukan);

Menimbang, bahwa terhadap seluruh alat bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan sebagai alat pembuktian, hanyalah yang ada relevansinya dengan perkara ini sedangkan alat bukti lainnya dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan, bukti-bukti di persidangan, diperoleh fakta-fakta hukum seperti berikut :

- Bahwa Penggugat sesuai pengakuan Tergugat pada jawabannya angka 3, bukti surat P-2 berupa kartu Jamsostek, bukti surat T-1b berupa PKWT, bukti surat T-1c berupa Surat Keputusan dan keterangan saksi Penggugat, tersimpulkan mulai bekerja di Tergugat dengan status PKWT sebanyak 2 (dua) kali yaitu dari tanggal 16 November 2009 s.d. tanggal 2 Mei 2011 dan tanggal 3 Mei 2011 s.d. 2 Mei 2012 sedangkan mulai tanggal 3 Mei 2012 yang tanpa ada perjanjian kerjanya kemudian diangkat oleh Tergugat menjadi pekerja/buruh tetap terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2014;
- Bahwa Penggugat sesuai pernyataannya di dalam kesimpulan angka 4 terkait mulai tanggal 3 Mei 2012 sudah menjadi pekerja/buruh tetap, tersimpulkan menyatakan mulai tanggal 3 Mei 2012 menjadi pekerja/buruh tetap karena dipekerjakan oleh Tergugat sampai adanya surat penetapan oleh Tergugat menjadi karyawan tetap tanpa ada perjanjian tertulisnya;
- Bahwa Penggugat sesuai posita gugatannya angka 1 terkait upahnya, pengakuan Tergugat pada jawabannya angka 4 terkait upah terakhir Penggugat, bukti surat P-10 berupa slip gaji, dan keterangan saksi Penggugat terkait besarnya upah Penggugat, terbukti mempunyai upah pokok sejumlah Rp4.417.600,00 (empat juta empat ratus tujuh belas ribu enam ratus rupiah) dan tunjangan masa kerja sejumlah Rp25.000,00 (dua puluh lima ribu rupiah) sehingga upah tetap terakhirnya sejumlah Rp4.442.600,00 (empat juta empat ratus empat puluh dua ribu enam ratus rupiah);





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat sesuai bukti surat T-2a berupa SP III tanggal 3 Juli 2019, bukti surat T-2b berupa absensi Penggugat pada bulan Oktober 2019, bukti surat T-2c berupa risalah perundingan bipartit tanggal 11 November 2019 dan keterangan saksi Penggugat terkait Penggugat diputus hubungan kerjanya, terbukti telah mendapat SP III pada tanggal 3 Juli 2019 karena tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari tidak berturut-turut kemudian melakukan pelanggaran disiplin lagi yaitu tidak masuk kerja sebanyak 4 (empat) hari tidak berturut-turut pada bulan Oktober 2019 sehingga diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat terhitung tanggal 7 November 2019;
- Bahwa sesuai bukti surat P-11 berupa Peraturan Perusahaan (PP) dan keterangan saksi Penggugat terkait PP tersimpulkan PT Erje London Chemical mempunyai Peraturan Perusahaan periode tanggal 7 April 2017 s.d. tanggal 6 April 2019, yang mengatur sanksi-sanksi tetapi tidak mengatur besarnya hak yang diterima pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena melanggar Peraturan Perusahaan dan/atau telah diberi sanksi;
- Bahwa Penggugat dan Tergugat bukti surat P-4 dan T-2c berupa risalah perundingan bipartit tanggal 11 November 2019, bukti surat P-5 berupa risalah perundingan bipartit tanggal 18 November 2019, dan keterangan saksi Penggugat terkait tidak tercapainya kesepakatan pesangon atau kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja, terbukti setuju terjadi pemutusan hubungan kerja tetapi tidak sepakat terkait besarnya hak yang harus diterima oleh Penggugat dari Tergugat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim selanjutnya mempertimbangkan “Kapan Penggugat menjadi karyawan tetap Tergugat dan bagaimanakah hak yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerjanya menurut ketentuan peraturan ketenagakerjaan” berdasarkan fakta-fakta hukum di atas;

Menimbang, bahwa pada dasarnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan fakta-fakta hukum di atas lebih terkait dengan ketidaksepakatan mengenai besarnya hak yang harus diterima Penggugat dari Tergugat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan

Halaman 19 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”;

Menimbang, bahwa Penggugat terbukti bekerja di Tergugat mulai tanggal 3 Mei 2012 yang tanpa ada perjanjian kerjanya, yang sebelumnya didahului dengan 2 (dua) PKWT mulai 16 November 2009 s.d. tanggal 2 Mei 2011 dan tanggal 3 Mei 2011 s.d. 2 Mei 2012 maka sesuai ketentuan Pasal 57 ayat(1) dan ayat(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbukti sejak tanggal 3 Mei 2012 menjadi pekerja/buruh tetap Tergugat dan terbukti diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat terhitung tanggal 7 November 2019 setelah mendapat SP III pada tanggal tanggal 3 Juli 2019 karena tidak masuk kerja sebanyak 5 (lima) hari tidak berturut-turut kemudian melakukan pelanggaran disiplin lagi yaitu tidak masuk kerja sebanyak 4 (empat) hari tidak berturut-turut pada bulan Oktober 2019 serta mempunyai upah tetap terakhir sejumlah Rp4.442.600,00 (empat juta empat ratus empat puluh dua ribu enam ratus rupiah);

Menimbang, bahwa di Tergugat hanya ada Peraturan Perusahaan yang mengatur sanksi-sanksi tetapi tidak mengatur besarnya hak yang diterima pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena melanggar Peraturan Perusahaan dan/atau telah diberi sanksi;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 161 ayat(1), dan ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “(1) Bahwa ketentuan Pasal 161 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat tsetelah mendapat SP III kemudian melakukan pelanggaran disiplin lagi sebelum masa SP III berakhir maka hal ini akan bersesuaian dengan ketentuan Pasal

Halaman 20 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

161 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang haknya diatur di dalam ketentuan Pasal 161 ayat(3) dari Undang-Undang tersebut;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan tetap memutus hubungan kerja Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat(3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat serendah-rendahnya antara lain uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak serta upah yang belum dibayarkan dari tanggal 8 November 2019, bulan Desember 2019 dan bulan Januari 2020, menurut Majelis Hakim oleh karena Penggugat terbukti diputus hubungannya oleh Tergugat terhitung tanggal 7 November 2019 dan telah dilakukan perundingan bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan terkait hak yang diterima oleh Penggugat dari Tergugat maka permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan sepanjang terkait dengan pemutusan hubungan kerja yaitu menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 7 November 2019;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah dari tanggal 8 November 2019, bulan Desember 2019 dan bulan Januari 2020 sejumlah Rp78.638.896,00 (tujuh puluh delapan juta enam ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah), menurut Majelis Hakim oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 7 November 2019 bersesuaian dengan ketentuan Pasal 161 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang haknya diatur di dalam ketentuan Pasal 161 ayat(3) dari Undang-Undang tersebut maka permohonan Penggugat tersebut dikabulkan dengan perbaikan sepanjang terkait dengan pemutusan hubungan kerja yaitu menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat atas pemutusan hubungannya, total sejumlah **Rp56.198.890,00** (lima puluh enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah), yang perinciannya seperti berikut :

Masa kerja: 3 Mei 2012 - 6 November 2019 (7 tahun lebih)

Upah tetap: Rp4.442.600,00

- Pesangon:  $1 \times 8 \times \text{Rp}4.442.600,00 = \text{Rp}35.540.800,00$
- Penghargaan Masa Kerja:  $3 \times \text{Rp}4.442.600,00 = \text{Rp}13.327.800,00$
- Penggantian Hak :
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, 15%:

Halaman 21 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.



0,15 x Rp48.868.600,00 = Rp7.330.290,00  
Jumlah = **Rp56.198.890,00** (lima puluh enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah);

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas mobil merk Toyota Avanza dengan Nomor B 1430 NKL, menurut Majelis Hakim oleh karena hal ini telah dipertimbangkan di dalam permohonan provisi Penggugat maka permohonan Penggugat tersebut tidak beralasan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sejak bulan Februari 2020 sampai dengan putusan perkara *a quo* dilaksanakan Tergugat, menurut Majelis Hakim oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 7 November 2019 maka permohonan Penggugat tidak beralasan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini, menurut Majelis Hakim karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak tidak dikenakan biaya sehingga dibebankan kepada Negara maka permohonan Penggugat tidak beralasan dan haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitumnya, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, kasasi atau upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*), menurut Majelis Hakim oleh karena gugatan Penggugat tidak termasuk yang putusannya dapat dijalankan terlebih dahulu maka permohonan Penggugat tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, menolak selain dan selebihnya;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, para pihak tidak dikenakan biaya sehingga dibebankan kepada Negara, yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan perkara ini;

Memperhatikan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 57 ayat(1) dan ayat(2), Pasal 156 ayat(2), ayat(3), dan ayat(4), Pasal 161 ayat(1) dan ayat(3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM PROVISI

- Menolak permohonan provisi Penggugat;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 7 November 2019;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat atas pemutusan hubungan kerjanya, total sejumlah **Rp56.198.890,00** (lima puluh enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah), yang rinciannya seperti berikut :

Masa kerja: 3 Mei 2012 - 6 November 2019 (7 tahun lebih)

Upah tetap: Rp4.442.600,00

- Pesangon:  $1 \times 8 \times \text{Rp}4.442.600,00 = \text{Rp}35.540.800,00$

- Penghargaan Masa Kerja:  $3 \times \text{Rp}4.442.600,00 = \text{Rp}13.327.800,00$

- Penggantian Hak :

- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan, 15%:

$0,15 \times \text{Rp}48.868.600,00 = \text{Rp}7.330.290,00$

Jumlah  $= \text{Rp}56.198.890,00$  (lima puluh enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh rupiah);

Halaman 23 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp806.000,00 (delapan ratus enam ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada hari Rabu, tanggal 8 April 2020 oleh SANTOSA, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, KANTHI RAHAYU, S.H., M.M. dan Ir. SETIJOBUDI, keduanya Hakim AD-HOC PHI pada Pengadilan Negeri Serang masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg., tanggal 12 Februari 2020 dan putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 13 April 2020, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh ZAMHARI, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota :

Hakim Ketua,

**KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.**

**SANTOSA, S.H., M.H.**

**Ir. SETIJOBUDI**

Panitera Pengganti

**ZAMHARI, S.H.**

Rincian Biaya Perkara :

1. Biaya Pendaftaran	: -
2. Biaya Proses	: -
3. Biaya Panggilan	: Rp800.000,00
4. PNPB Panggilan	: -
5. Materai	: Rp6.000,00
6. Redaksi	: -
	<hr/>
	+
Jumlah	Rp806.000,00 (delapan ratus enam ribu rupiah)

Halaman 24 dari 24 Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg.