



**PUTUSAN**

**Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL** pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**JUMADI**, Laki-laki, Pekerjaan Karyawan PT. Daisei Retail Indonesia, Warga Negara Indonesia, Tempat tanggal lahir Kuningan 31 Juli 1968, NIK 3175013107680001, yang beralamat di Jalan BB No. 44, Kelurahan Sukabumi Selatan, Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri, dan Selanjutnya di sebut sebagai **PENGUGAT ;**

**MELAWAN**

**PT. DAISEI RETAIL INDONESIA**, yang diwakili oleh **TAKEYA DAISEI**, selaku Direktur Utama PT. Daisei Retail Indonesia, yang beralamat di Gedung Kamome Lantai-2, Jalan Melawai IX No 4-5 Melawai, Kebayoran baru, Jakarta selatan, 12130, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **DEDY MULYADI, S.H.**, Karyawan dengan Jabatan Legal pada PT. Daisei Retail Indonesia, yang beralamat di Jl. Melawai IX No 4-5 Melawai, Kebayoran baru, Jakarta selatan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 03 Maret 2023, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang hadir di persidangan;

Halaman 1 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 02 Februari 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 06 Februari 2023 di bawah Register Nomor **32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst**, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

Adapun Dasar kami untuk mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebagai berikut:

1. Bahwa benar PENGGUGAT adalah sebagai pekerja di tempat TERGUGAT yaitu di PT.Daisei Retail Indonesia sebagai Karyawan Tetap sejak Bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager dan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp.8.600.000,-(Delapan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah).
2. Bahwa benar TERGUGAT merupakan Badan Hukum yang bergerak di bidang Retail (Mini Market)
3. Bahwa berdasarkan bukti-bukti sebagaimana poin 1(satu) dan 2(dua) sangat jelas fakta hukum antara PENGGUGAT dan TERGUGAT mempunyai hubungan Hukum.
4. Bahwa benar PENGGUGAT telah di PHK oleh TERGUGAT pada tanggal 28 September 2022.
5. Bahwa pada tanggal 5 Juli PENGGUGAT mengalami serangan jantung dan dilarikan ke rumah sakit medika permata hijau dan selanjutnya dirawat inap sampai dengan tanggal 18 Juli 2022, dan TERGUGAT Diberitahu dan disertai berdasarkan rekam medis.
6. Bahwa pada tanggal 20 Juli 2022 PENGGUGAT mengalami serangan jantung kedua dan selanjutnya dari rumah sakit Medika Permata Hijau dirujuk ke rumah sakit Jantung Harapan Kita dan dirawat sampai tanggal 28 Juli 2022.
7. Bahwa pada tanggal 1 September 2022 PENGGUGAT melakukan prosedur cateterisasi dan dirawat inap 1 (satu ) hari, dari hasil cateterisasi tersebut PENGGUGAT diharuskan melakukan operasi bypass.
8. Bahwa pada tanggal 2 September 2022 PENGGUGAT dihubungi TERGUGAT melalui Whatsapp dan diminta mengajukan pengunduran diri oleh TERGUGAT selanjutnya permintaan tersebut ditolak oleh PENGGUGAT.

Halaman 2 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa pada tanggal 5 September 2022 PENGUGAT sudah kembali masuk bekerja seperti biasa.
10. Bahwa pada tanggal 28 September 2022 pada saat PENGUGAT sedang bekerja seperti biasa, tiba tiba TERGUGAT Kembali mengirimkan pesan Whatsapp kepada PENGUGAT yang pada intinya meminta PENGUGAT Harus mengajukan pengunduran diri yang mana hal tersebut ditolak pihak PENGUGAT, tetapi TERGUGAT memaksa dan sejak saat itu PENGUGAT tidak bekerja lagi.
11. Bahwa PENGUGAT selama bekerja sudah memberikan loyalitas yang tinggi dan bertanggungjawab kepada TERGUGAT. Dibuktikan dengan tidak pernah mendapatkan teguran atau surat peringatan dari TERGUGAT.
12. Bahwa akibat dari kesewenang-wenangan TERGUGAT, maka PENGUGAT pada tanggal 14 Oktober 2022 mengajukan Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Suku Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan.
13. Bahwa benar Sidang Mediasi I, II & III PENGUGAT dengan TERGUGAT di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan tidak berhasil.
14. Bahwa Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Selatan menganjurkan kepada pihak TERGUGAT agar memberikan Uang Pesangon,
15. Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian sisa cuti, Uang tunjangan tetap yang tidak dibayarkan sejak Maret 2019 hingga September 2022 kepada PENGUGAT sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
16. Bahwa PENGUGAT pada pokoknya sependapat dengan Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara dengan rincian sebagai berikut:
  - a. **Uang Pesangon**  
9 bulan x Rp. 7.900.000,- = Rp 71.100.000,-
  - b. **Uang Penghargaan Masa Kerja :**  
4 bulan x Rp.7.900.000,- = Rp 31.600.000,-
  - c. **Uang Penggantian sisa cuti**  
7.900.000,-/21=Rp 376.190 x 3 = Rp 1.128.570,-
  - d. **Kekurangan tunjangan tetap sejak Maret 2019 s.d September 2022** Rp 1.300.000 x 43 = **Rp 55.900.000,-**

**Total** = **Rp 159.728.570,-**

Halaman 3 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



**(Seratus Lima Puluh Sembilan Juta Tujuh Ratus Dua puluh Delapan Ribu Lima ratus Tujuh Puluh Rupiah)**

17. Bahwa benar PENGUGAT mengharapkan keadilan dari Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya yang memeriksa perkara Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak ini, memperlihatkan sikap arogansi dari TERGUGAT kepada PENGUGAT.
18. Bahwa akibat dari PHK sepihak yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGUGAT bertambah perih dan sedih serta mengalami tekanan material/moril. Yang mana PENGUGAT sebagai tulang punggung keluarga sangat mengharapkan itikad baik dari TERGUGAT untuk membayarkan hak-hak Pesangon dan lainnya sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Bedasarkan uraian-uraian diatas maka sangat wajar dan patut kami memohonkan kepada Yang Mulia majelis hakim yang memeriksa perkara ini dapat memutuskan sebagai berikut:**

**MENGADILI**

1. Menyatakan mengabulkan Gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT dengan segala akibat hukumnya;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan hak-hak PENGUGAT sebagaimana Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara sebagai berikut:
  - a. Uang Pesangon  
9 bulan x Rp. 7.900.000,- = Rp 71.100.000,-
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja :  
4 bulan x Rp.7.900.000,- = Rp 31.600.000,-
  - c. Uang Penggantian sisa cuti  
7.900.000,-/21=Rp 376.190 x 3 = Rp 1.128.570,-
  - d. Kekurangan tunjangan tetap sejak Maret 2019 s.d September 2022 Rp 1.300.000 x 43 = Rp 55.900.000,-Total = Rp 159.728.570,-(Seratus Lima Puluh Sembilan Juta Tujuh Ratus Dua puluh Delapan Ribu Lima ratus Tujuh Puluh Rupiah)
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh beban yang timbul akibat perkara ini.

Halaman 4 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, kami mohon agar memberikan putusan yang seadil-adilnya (ex-aquo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir dan datang bertindak untuk atas nama sendiri. Sedangkan, Tergugat hadir kuasanya DEDY MULYADI, S.H., Karyawan dengan Jabatan Legal pada PT. Daisei Retail Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 03 Maret 2023;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat tanggal 15 Februari 2023, dan atas pembacaan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang bahwa terhadap terhadap gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan Jawaban Pokok Perkara yang diwakili oleh Kuasanya secara tertulis tertanggal, 15 Maret 2023 yang pada pokoknya sebagai berikut :

**BAHWA PADA POKOKNYA TERGUGAT MENOLAK SECARA TEGAS SELURUH DALIL-DALIL PENGUGAT DALAM GUGATAN, KECUALI TERHADAP HAL-HAL YANG SECARA TEGAS DIAKUI KEBENARANNYA OLEH TERGUGAT**

**DALAM KONVENSI**

**EKSEPSI**

**EKSEPSI INI ADALAH SATU KESATUAN DAN TIDAK TERPISAHKAN DARI JAWABAN/TANGGAPAN TERGUGAT.**

**EKSEPSI GUGATAN PENGUGAT KABUR (OBSCUUR LIBEL)**

1. Bahwa gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur (obcuur libel), dikarenakan di dalam gugatan Penggugat pada poin 1 halaman 1, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa ***"...PENGUGAT adalah sebagai pekerja di tempat TERGUGAT yaitu di PT. Daisei Retail Indonesia sebagai Karyawan Tetap sejak Bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager dan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp.8.600.000,-(Delapan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)."***

Halaman 5 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalil tersebut tidaklah benar, faktanya PT. Daisei Retail Indonesia (Tergugat) didirikan pada tanggal 26 Mei 2015 dan Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung sejak bulan Februari 2018 dengan Upah sebesar Rp. 6.600.000 (enam juta enam ratus ribu rupiah). Sehingga dalil Penggugat pada poin 1 halaman 1, yang menyatakan bahwasanya Penggugat bekerja sejak bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager tidaklah benar. Oleh karenanya terdapat fakta hukum bahwasanya gugatan Penggugat tidak jelas (*obsuur libel*);

2. Bahwa gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur (*obsuur libel*), dikarenakan di dalam gugatan Penggugat pada poin 3 halaman 1, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa ***"...bukti-bukti sebagaimana poin 1 (satu) dan 2 (dua) sangat jelas fakta hukum antara PENGUGAT dan TERGUGAT mempunyai hubungan Hukum"***.

Dalil Penggugat tersebut telah nyata menunjukkan kekeliruan atau tidak jelas (*obsuur libel*), faktanya Penggugat bukanlah pekerja yang dipekerjakan oleh Tergugat terhitung sejak bulan April 2012, dikarenakan pada tahun tersebut, perusahaan Tergugat belum didirikan. Faktanya perusahaan Tergugat baru berdiri terhitung sejak tanggal 26 Mei 2015, artinya terdapat rentan waktu yang sangat jauh dari 2012 sampai dengan 2015. Sehingga atas dasar hal tersebut, secara nyata gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (*obsuur libel*);

3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada poin 16 Gugatan, yang pada pokoknya menolak dengan tegas dalil tersebut. Dimana dalam gugatannya Penggugat mencantumkan upah sebulan sebesar Rp. 7.900.000 (tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah) adalah tidak benar, faktanya gaji pokok yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 6.600.000 (enam juta enam ratus ribu rupiah). Akan tetapi perlu menjadi perhatian yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara aquo, dimana terhitung sejak diajukannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara sampai dengan dikeluarkannya anjuran, faktanya Tergugat tidak pernah mendapatkan anjuran tersebut. Oleh karena itu, Tergugat secara nyata dan tegas menolak dalil Tergugat pada poin 16 gugatan, dikarenakan apa yang didalilkan oleh Penggugat tidaklah sesuai

Halaman 6 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

#### 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

dengan faktanya. Sehingga atas dasar hal tersebut, secara nyata gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (*obscuur libel*);

4. Bahwa dari alasan-alasan sebagaimana dikemukakan diatas, mohon berkenan Yang Mulia Majelis hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima, karena gugatan kabur (*obscuur libel*). Dan hal tersebut sesuai sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 447 K/Sip/1976 tertanggal 20 Oktober 1976 yang menyatakan **“Gugatan yang tidak sempurna menurut ketentuan Hukum Acara karena adanya kekeliruan harus dinyatakan tidak dapat diterima.”** Oleh karenanya, demi hukum gugatan Penggugat sudah seharusnya dinyatakan tidak dapat diterima.

## DALAM POKOK PERKARA

### TERGUGAT MENOLAK DENGAN TEGAS SELURUH DALIL-DALIL PENGUGAT DALAM PERKARA AQUO KECUALI YANG DIAKUI SECARA TEGAS OLEH TERGUGAT.

19. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat dalam gugatan, kecuali apa yang diakui secara jelas dan terang oleh Tergugat dalam Jawaban Perkara ini;
20. Bahwa dalil-dalil yang telah dikemukakan pada bagian eksepsi tersebut diatas dipergunakan pula untuk mendukung dalil-dalil dalam pokok perkara;
21. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada poin 1 s/d poin 3 Gugatan, pada bagian Posita yang pada intinya mendalilkan yang pada pokoknya “Penggugat sebagai Karyawan Tetap sejak Bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager dan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp. 8.600.000,-(Delapan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)” dan “berdasarkan bukti-bukti sebagaimana poin 1 (satu) dan 2 (dua) sangat jelas fakta hukum antara PENGUGAT dan TERGUGAT mempunyai hubungan Hukum”.

Bahwa secara tegas Tergugat menolak dalil Penggugat tersebut, faktanya PT. Daisei Retail Indonesia (Tergugat) didirikan pada tanggal 26 Mei 2015 dan Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung sejak bulan Februari 2018 dengan Upah sebesar Rp. 6.600.000 (enam juta enam ratus ribu rupiah). Sehingga dalil Penggugat pada poin 1 s/d pin 3 halaman 1, yang menyatakan bahwasanya Penggugat bekerja sejak

Halaman 7 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

#### 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

bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager tidaklah benar. Oleh karenanya terdapat fakta hukum bahwasanya gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

22. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada poin 4 s/d poin 11 Gugatan, pada bagian Posita yang pada intinya mendalilkan yang pada pokoknya tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan perselisihan ini berawal sejak tanggal 28 September 2022. Akan tetapi perselisihan ini berawal dari kebijakan Tergugat untuk memberikan waktu istirahat di rumah yang cukup kepada Penggugat agar kondisi kesehatan Penggugat pulih seperti semula, namun pihak Penggugat meminta kepada Tergugat untuk di PHK. Kemudian, terhitung sejak Penggugat menyatakan diri telah di PHK, namun faktanya Tergugat sampai dengan saat ini dan pihak perusahaan tidak pernah mengeluarkan surat PHK terhadap Penggugat. Namun Tergugat masih memiliki itikad baik dengan masih memberi gaji pokok sejak di PHK kepada penggugat sampai dengan bulan Oktober 2022;
23. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat pada poin 15 s/d poin 16 Gugatan, yang pada pokoknya menolak dengan tegas dalil tersebut. Dimana dalam gugatannya Penggugat mencantumkan upah sebulan sebesar Rp. 7.900.000 (tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah) adalah tidak benar, faktanya gaji pokok yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 6.600.000 (enam juta enam ratus ribu rupiah). Akan tetapi perlu menjadi perhatian yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara aquo, dimana terhitung sejak diajukannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara sampai dengan dikeluarkannya anjuran, faktanya Tergugat tidak pernah mendapatkan anjuran tersebut. Oleh karena itu, Tergugat secara nyata dan tegas menolak dalil Tergugat pada poin 16 gugatan, dikarenakan apa yang didalilkan oleh Penggugat tidaklah sesuai dengan faktanya;
24. Bahwa dari alasan-alasan sebagaimana dikemukakan diatas, mohon berkenan Yang Mulia Majelis hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima;
25. Bahwa selebihnya Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat dalam gugatan, kecuali apa yang diakui secara jelas dan terang oleh Tergugat;

Halaman 8 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

#### 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)





## DALAM REKONVENSI

1. Bahwa dalam Rekonvensi ini Tergugat Konvensi akan disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan untuk Penggugat Konvensi akan disebut sebagai Tergugat Rekonvensi;
2. Bahwa dalil-dalil yang telah dikemukakan pada bagian Eksepsi dan Pokok perkara tersebut diatas, dipergunakan pula untuk mendukung dalil-dalil dalam Rekonvensi;
3. Bahwa Penggugat Rekonvensi dengan ini mengajukan gugatan balik (Rekonvensi) terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi;
4. Bahwa gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada poin 1 halaman 1 gugatan, yang pada pokoknya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mendalilkan bahwa **"...PENGGUGAT adalah sebagai pekerja di tempat TERGUGAT yaitu di PT. Daisei Retail Indonesia sebagai Karyawan Tetap sejak Bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager dan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp.8.600.000,-(Delapan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)."** Dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tersebut secara nyata tidaklah benar. **Faktanya PT. Daisei Retail Indonesia (Tergugat) didirikan pada tanggal 26 Mei 2015 dan Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung sejak bulan Februari 2018 dengan Upah sebesar Rp. 6.600.000 (enam juta enam ratus ribu rupiah).** Sehingga dalil Penggugat pada poin 1 halaman 1, yang menyatakan bahwasanya Penggugat bekerja sejak bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager tidaklah benar;
5. Bahwa gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada poin 1 s/d poin 3 Gugatan, pada pada pokoknya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mendalilkan bahwa "Penggugat sebagai Karyawan Tetap sejak Bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager dan mendapatkan upah terakhir sebesar Rp. 8.600.000,-(Delapan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)" dan "berdasarkan bukti-bukti sebagaimana poin 1 (satu) dan 2 (dua) sangat jelas fakta hukum antara Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mempunyai hubungan Hukum". Bahwa secara tegas Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menolak dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tersebut, faktanya Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mendirikan perusahaan tersebut pada tanggal 26 Mei 2015 dan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mulai bekerja dengan Penggugat

Halaman 9 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



Rekonvensi/Tergugat Konvensi terhitung sejak bulan Februari 2018 dengan Upah sebesar Rp. 6.600.000 (enam juta enam ratus ribu rupiah). Sehingga dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada poin 1 s/d poin 3 halaman 1, yang menyatakan bahwasanya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi bekerja sejak bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager tidaklah benar. Oleh karenanya terdapat fakta hukum bahwasanya gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi harus dinyatakan tidak dapat diterima;

6. Bahwa dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada poin 4 s/d poin 11 Gugatan, pada pokoknya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mendalilkan bahwa yang pada pokoknya tidak benar dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang menyatakan perselisihan ini berawal sejak tanggal 28 September 2022. Akan tetapi perselisihan ini berawal dari kebijakan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk memberikan waktu istirahat di rumah yang cukup kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi agar kondisi kesehatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pulih seperti semula, namun Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi meminta kepada Tergugat Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk di PHK. Kemudian, terhitung sejak Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menyatakan diri telah di PHK, namun faktanya Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sampai dengan saat ini dan pihak perusahaan tidak pernah mengeluarkan surat PHK terhadap Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi. Namun Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi masih memiliki itikad baik dengan masih memberi gaji pokok sejak di PHK kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi sampai dengan bulan Oktober 2022;
7. Bahwa dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi pada poin 15 s/d poin 16 Gugatan, yang pada pokoknya menolak dengan tegas dalil tersebut. Dimana dalam gugatannya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mencantumkan upah sebulan sebesar Rp. 7.900.000 (tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah) adalah tidak benar, faktanya gaji pokok yang diberikan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi kepada Penggugat sebesar Rp. 6.600.000 (enam juta enam ratus ribu rupiah). Akan tetapi perlu menjadi perhatian yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara aquo, dimana terhitung sejak diajukannya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Suku Dinas



Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara sampai dengan dikeluarkannya anjuran, faktanya Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak pernah mendapatkan anjuran tersebut. Oleh karena itu, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi secara nyata dan tegas menolak dalil Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada poin 16 gugatan, dikarenakan apa yang didalilkan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidaklah sesuai dengan faktanya;

8. Bahwa atas tindakan yang dilakukan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dengan menyatakan bahwasanya Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi telah bekerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sejak bulan April 2012 dan Upah sebesar Rp. 8.600.000 (delapan juta enam ratus ribu rupiah) adalah suatu kekeliruan yang nyata dan secara moril sangat berdampak pada kelanjutan usaha yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi. Ditambah lagi permasalahan ini yang menjadi beban dan kekhawatiran Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, karena sangat menyita waktu dan pikiran Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi. Oleh karenanya, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara aquo untuk menyatakan gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tidak dapat diterima karena mengandung dalil-dalil yang keliru;
9. Bahwa dari alasan-alasan sebagaimana dikemukakan diatas, mohon berkenan Yang Mulia Majelis hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat ditolak dan atau dinyatakan tidak dapat diterima;

**DALAM EKSEPSI :**

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaar*).

**DALAM POKOK PERKARA :**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Permohonan dalam Petitum Penggugat sesuai gugatan tertanggal 02 Februari 2023;
3. Membebankan biaya perkara kepada Penggugat.

**DALAM REKONVENSI :**

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;



2. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara.

**Atau :**

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik di persidangan secara online tanggal 29 Maret 2023, yang menyatakan tetap pada gugatannya dan atas replik tersebut Tergugat mengajukan duplik yang juga secara online di persidangan tanggal 5 April 2023 yang menyatakan tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa untuk ringkasnya Putusan ini, selengkapny mengenai perdebatan replik dan duplik tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini dan cukup dianggap telah termuat di dalam duduk perkaranya, untuk itu maka hal-hal yang termuat dalam berita acara persidangan selengkapny dianggap tercantum dalam putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P – 1 s/d P – 12** yaitu;

1. Bukti P-1 : Surat Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Berupa pencatatan perselisihan hubungan industrial Tertanggal 14/10/2022;
2. Bukti P-2 : Surat Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 02/-1.835.3;
3. Bukti P-3 : Bukti Surat permohonan bipartit tertanggal 07 Oktober 2022;
4. Bukti P-4 : Bukti Surat permohonan bipartit ke 2 tertanggal 16 November 2022
5. Bukti P-5 : Bukti Surat undangan tripartit 1,2,3 dan 4 yang dikirimkan Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
6. Bukti P-6 : Bukti Surat Somasi yang meminta pelaksanaan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
7. Bukti P-7 : Data Staff PT Daisei Retail Indonesia 2022;
8. Bukti P-8 : Slip gaji desember 2018 saat gaji normal 4 bulan sebelum Covid 19, terjadi tidak dibayarkannya tunjangan tetap.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bukti P-9 : Slip Gaji April dan Oktober 2016 saat masih di PT Wakyo World Wide
10. Bukti P-10 : Slip gaji 6 ( enam ) bulan terakhir sampai PHK terjadi;
11. Bukti P-11 : Photo saat melaksanakan bakti sosial lingkungan, bersama Direktur Daisei Takeya ketika saat di PT Wakyo World Wide.
12. Bukti P-12 : Internal Memo Tahun 2012 dan 2013;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk meneguhkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **T-1 s/d T-3**;

1. Bukti T-1 : Foto copy dari Asli Akta Pendirin Perseroan Terbatas PT. Daisei Retail Indonesia Nomer 11 tanggal 26 Mei 2015 dengan Notaris IDRIANSYAH RIZAL, S.H,M.Kn dan KEPUTUSAN MENTRI HUKUM dan HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA NOMER AHU-2441499.AH.01.01.TAHUN 2015 Tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas PT. Daisei Selera Indonesia;
2. Bukti T-2 : Foto copy dari Asli Slip gaji saudara Jumadi dari Bulan Pebruari tahun 2018 sampai dengan Bulan Oktober tahun 2022;
3. Bukti T-3 : Foto copy dari Asli Surat Pemberitahuan dan Penolakan tripartit nomer 029/ABLF/X/2022 dari kuasa hukum tergugat (Abrianna & Abrina Law Firm) kepada Suku Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi & Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, **Majelis Hakim** telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata sebagian berkesesuaian dan sebagian tidak ada aslinya serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf (b) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto*

Halaman 13 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 1888 KUHPdata, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide jurisprudence* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi-saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya meskipun telah diberikan kesempatan untuk itu oleh Majelis Hakim di dalam persidangan. Sedangkan didepan sidang Tergugat melalui kuasanya telah mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta, di sumpah menurut agama dan kepercayaanya dan menerangkan hal hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

## 1. **Ahmad Mirza Septian :**

- Bahwa Saksi merupakan karyawan PT. Daisei Reatail Indonesia dengan Jabatan sebagai **Finance** yang bekerja terhitung pertanggal 29 Januari 2018 hingga saat ini;
- Bahwa Penggugat sudah tidak bekerja dengan Tergugat;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Daisei Retail Indonesia;
- Bahwa ada PT. Lain selain PT. Daisei Retail Indonesia yaitu PT Wakyo World Wide;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa antara PT. Daisei Retail Indonesia dan PT. Wakyo World Wide adalah manajemen yang berbeda dan badan hukum yang berbeda;
- Bahwa saksi bekerja di PT. Daisei Retail Indonesia bukan di PT. Wakyo World Wide;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai HRD PT. Daisei Retail Indonesia;
- Bahwa saksi tidak tahu alasan Penggugat bekerja hanya sampai bulan Oktober 2022 yang saksi tahu hanya keluar dari Perusahaan;
- Bahwa setahu saksi Hak Penggugat lainnya belum diberikan hanya gaji yang sudah diberikan;
- Bahwa belum ada Perintah Pembayaran Hak dari Perusahaan kepada Penggugat;
- Bahwa saksi tahu bahwa Penggugat sebelum menjadi Karyawan PT. Daisei Retail Indonesia adalah karyawan PT. Wakyo World Wide dengan pemilik dan Owner yang sama;

Halaman 14 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa tahun bekerjanya di PT. Wakyo World Wide saksi tidak tahu karena saksi hanya tahu dari cerita Penggugat karena saksi masuk PT. Daisei Retail Indonesia setelah Penggugat ;
- Bahwa setahu saksi data Pembayaran gaji di Finance tahun 2018;
- Bahwa tahun 2018 saksi sudah bekerja disana
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak pernah mendapat Surat Peringatan;
- Bahwa bulan Oktober tahun 2022 Gaji Penggugat yang diberikan sekitar 6 juta;
- Bahwa setelah Oktober 2022 Penggugat tidak bekerja lagi;
- Bahwa saksi belum pernah melihat Peraturan Perusahaan di PT. Daisei Retail Indonesia;
- Bahwa saksi tahu Penggugat punya sakit Jantung;
- Bahwa saksi tidak tahu apakah Perusahaan mengeluarkan Penggugat karena Penggugat punya sakit jantung;

## 2. Ade Sulistiyowati :

- Bahwa Saksi merupakan karyawan PT. Daisei Retail Indonesia dengan Jabatan sebagai **Purchasing** yang bekerja terhitung pertanggal 18 Desember 2015 hingga saat ini;
- Bahwa Saksi menerangkan bahwa antara PT. Daisei Retail Indonesia dan PT. Wakyo World Wide adalah manajemen yang berbeda dan badan hukum yang berbeda;
- Bahwa Letak Kantor dan Alamat PT. Daisei Retail Indonesia dan PT. Wakyo World Wide berbeda;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Daisei Retail Indonesia;
- Bahwa duluan Penggugat yang bekerja dari pada saksi;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja di PT. Daisei Retail Indonesia pada tahun 2022 bulan Oktober ;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai HRD PT. Daisei Retail Indonesia;
- Bahwa setahu saksi Penggugat dikeluarkan oleh Perusahaan hanya i dengar dari cerita;
- Bahwa setahu saksi Hak Penggugat lainnya belum diberikan hanya gaji yang sudah diberikan;
- Bahwa saksi tahu bahwa Penggugat sebelum menjadi Karyawan PT. Daisei Retail Indonesia adalah karyawan PT. Wakyo World Wide dengan pemilik dan Owner yang sama;

Halaman 15 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa tahun bekerjanya di PT. Wakyo World Wide saksi tidak tahu karena saksi hanya tahu dari cerita Penggugat karena saksi masuk PT. Daisei Retail Indonesia setelah Penggugat ;
- Bahwa setelah Oktober 2022 Penggugat tidak bekerja lagi;
- Bahwa saksi kerjanya tidak bersangkutan dengan Penggugat sebagai HRD;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak pernah bermasalah atau mendapat surat peringatan;
- Bahwa setahu saksi Penggugat sering tidak masuk karena sakit Jantung;
- Bahwa sebelum oktober 2022 setahu saksi Penggugat sering ijin karena sering sakit dan Perusahaan meminta Penggugat untuk tidak masuk sebelum sembuh dan untuk gaji hanya diberikan gaji pokok saja;

Menimbang, bahwa setelah pemeriksaan perkara ini selesai, dalam persidangan secara online, Tergugat melalui kuasanya telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 17 Mei 2023, sedangkan Penggugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 24 Mei 2023;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara yang ada *relevansinya* dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam Putusan ini;

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

### DALAM KONPENSI

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa selain mengajukan bantahan dan perlawanan terhadap pokok perkara, Tergugat juga mengajukan Eksepsi, oleh karena itu **Majelis Hakim** perlu terlebih dahulu mempertimbangkan dalam Eksepsi, sebelum mempertimbangkan dalam pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Eksepsinya mohon agar **Majelis Hakim** menolak atau setidaknya-tidaknya gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijik Verklaard*) secara keseluruhan;

Halaman 16 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa di dalam jawaban Tergugat tertanggal 15 Maret 2023 telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

**Eksepsi (Angka-1) tentang gugatan Penggugat Patut dinyatakan tidak dapat diterima Karena Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*),** dengan alasan karena tidak berdasar hukum;

- a. Bahwa gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur (*obcuur libel*), dikarenakan di dalam gugatan Penggugat pada poin 1 halaman 1, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa, “...Penggugat adalah sebagai pekerja di tempat Tergugat yaitu di PT. Daisei Retail Indonesia sebagai Karyawan Tetap sejak Bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager dan mendapatkan upah terakhir sebesar **Rp. 8.600.000,-** (Delapan Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)”. Dalil tersebut tidaklah benar, faktanya PT. Daisei Retail Indonesia (Tergugat) didirikan pada tanggal 26 Mei 2015 dan Penggugat mulai bekerja dengan Tergugat terhitung sejak bulan Februari 2018 dengan Upah sebesar **Rp. 6.600.000** (enam juta enam ratus ribu rupiah). Sehingga dalil Penggugat pada poin 1 halaman 1, yang menyatakan bahwasanya Penggugat bekerja sejak bulan April 2012 dengan Jabatan HRD Manager tidaklah benar. Oleh karenanya terdapat fakta hukum bahwasanya gugatan Penggugat tidak jelas (*obsuur libel*);
- b. Bahwa dasar Gugatan Penggugat tidak jelas, tumpang tindih dan kabur (*Obscuur Libel*) serta disusun tidak sempurna, dikarenakan Penggugat didalam Gugatannya sama sekali tidak menerangkan dengan jelas bahkan mencampur-adukkan dasar-dasar Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan karenanya menjadi kabur apakah Gugatan Penggugat didasarkan oleh Perselisihan Hak dan/atau apakah Gugatan didasari oleh Perselisihan PHK?. Kemudian dengan tidak disebutkan secara jelas objek gugatannya, yang mana perihal gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja namun diikuti gugatan mengenai adanya perselisihan Hak mengenai upah, Gugatan yang disampaikan Penggugat **kabur dan tidak jelas dan tidak saling mendukung serta saling bertentangan** antara Posita dengan Posita dan antara Posita dengan Petitum. Bahwa Penggugat Jelas-jelas menggunakan dalil-dalil yang menimbulkan **kontradiksi** antara Posita dengan Petitum;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat seperti tersebut diatas, maka **Majelis Hakim** mempertimbangkan sebagai berikut:

Halaman 17 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

#### 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)



**Eksepsi (Angka-1) tentang gugatan Penggugat Patut dinyatakan tidak dapat diterima Karena Kabur atau tidak Jelas (*Obscuur Libel*), dengan alasan karena tidak berdasar hukum;**

Menimbang, bahwa setelah **Majelis Hakim** membaca dan meneliti secara seksama Gugatan Penggugat, menurut **Majelis Hakim** gugatan Penggugat telah jelas karena didalam gugatan Penggugat telah menguraikan secara jelas dan rinci mengenai pokok-pokok perkara yang dipersengketakan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat, dalam posita gugatannya yaitu mengenai perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara : **JUMADI**, yang beralamat di Jalan BB No. 44, Kelurahan Sukabumi Selatan, Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat, adalah sebagai **Penggugat melawan PT. DAISEI RETAIL INDONESIA**, yang berkedudukan di Gedung Kamome Lantai-2, Jalan Melawai IX No 4-5 Melawai, Kebayoran baru, Jakarta selatan, 12130, **sebagai Tergugat**, sedangkan petitum pokoknya adalah agar **Majelis Hakim** untuk menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan segala akibat hukumnya sejak dibacakan, kemudian menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara total sebesar **Rp. 159.728.570,- (Seratus Lima Puluh Sembilan Juta Tujuh Ratus Dua puluh Delapan Ribu Lima ratus Tujuh Puluh Rupiah)**, dan menghukum Tergugat untuk membayar seluruh beban yang timbul akibat perkara ini, sehingga dengan demikian **gugataan Penggugat sudah cukup jelas dan tidak kabur (*obscur libel*)**;

Menimbang, bahwa berkenaan dengan eksepsi Tergugat mengenai tidak ada hubungannya atau adanya kontradiksi pada alur posita petitum gugatan Penggugat, menurut **Majelis Hakim** sejauh posita dan petitum dapat dipahami maka gugatan Penggugat tidak dapat dikatakan kabur. Meskipun **Majelis Hakim** tetap akan mempertimbangkan tangkisan Tergugat apabila terdapat Petitum-petitum yang tidak didukung oleh Posita;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa setelah mencermati dengan seksama hal-hal yang didalilkan Penggugat dalam gugatannya, maka **Majelis Hakim** menilai terdapat sinkronisasi antara posita dan petitum, oleh karena itu Eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur, tidak jelas dan tidak





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

saling mendukung antara Posita dengan Posita dan antara Posita dengan Petitum, **haruslah ditolak;**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka terhadap Penggugat, Apakah sebagai pekerja di tempat Tergugat yaitu di PT. Daisei Retail Indonesia sebagai Karyawan Tetap sejak Bulan April 2012? Ataukah sejak bulan Februari 2018? Dengan Jabatan HRD Manager dan mendapatkan upah terakhir sebesar **Rp. 8.600.000,-** ataukah **Rp. 6.600.000,-** adalah merupakan bagian dari pokok perkara yang akan dipertimbangkan oleh **Majelis Hakim** setelah memperhatikan bukti-bukti dan ketentuan hukum yang saling bersesuaian;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut diatas maka eksepsi Tergugat dianggap tidak memiliki alasan hukum yang cukup dan oleh karenanya **haruslah ditolak;**

Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya, maka **Majelis Hakim** akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut diatas;

Menimbang, bahwa sekalipun para pihak telah melakukan upaya perdamaian di tingkat tripatriit namun gagal, tetapi **Majelis Hakim** tetap menganjurkan agar para pihak dapat menyelesaikan perselisihannya melalui jalan damai, sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat tersebut dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat, maka **Majelis Hakim** menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR *Juncto* Pasal 1865 KUH Perdata ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **Bukti P-1 s/d P-12**, sedangkan

Halaman 19 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti berupa surat yang diberi tanda **Bukti T-1 s/d T-3**;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, meskipun telah diberikan kesempatan untuk itu oleh Majelis Hakim dalam persidangan. Sedangkan Tergugat untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim telah mengajukan 2 (dua) orang saksi fakta dibawah sumpah bernama Ahmad Mirza Septian, dan Ade Sulistiyowati;

Menimbang, bahwa atas perselisihan a quo, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa memperhatikan Anjuran dari Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 02/-1.835.3 tertanggal 02 Januari 2023 (Vide Bukti Lampiran Gugatan=Bukti P-2), yang asli anjuran terlampir bersama surat gugatan Penggugat, didapatkan fakta Para Pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan a quo namun tidak dicapai kesepakatan, sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, **Majelis Hakim** berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;

Menimbang, bahwa Pengugat mendalilkan telah bekerja pada Tergugat yang sebelumnya pada PT. Wakyo World Wide sebagai karyawan tetap terhitung sejak 12 Maret 2012 (**Vide Bukti P-7, P-9, P-11 s/d P-12**) kemudian bulan Februari 2018 di pindah ke PT. Daisei Retail Indonesia (DRI) sampai dengan dilakukan PHK tanggal 28 September 2022 dimana Perusahaan mengirimkan pesan email Whatsapp yang pada pokoknya meminta Penggugat undur diri dan tidak ada hubungan kerja lagi, dengan jabatan terakhir sebagai **HRD Manager** dan menerima upah terakhir sebesar **Rp. 7.900.000,- (Tujuh Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah)** per bulan, yang terdiri dari Gaji Pokok sebesar **Rp. 6.600.000,-** dan Tunjangan Jabatan/Tetap sebesar **Rp. 1.300.000,-**

Halaman 20 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana slip gaji atas nama Penggugat dari Bulan Oktober 2016 dan Desember 2018 (**Vide Bukti P-8 s/d P-9**), dan Slip gaji bulan Februari 2018 s/d Maret 2020 (**Vide Bukti T-2**);

Menimbang, bahwa Penggugat selanjutnya mendalilkan pada tanggal 28 September 2022 dimana Perusahaan mengirimkan pesan email Whatsapp yang pada pokoknya meminta Penggugat undur diri dan tidak ada hubungan kerja lagi, Tergugat secara sewenang-wenang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat, dan tanpa memberikan hak-hak Penggugat selaku Pekerja yang di kenakan PHK. Hal ini dikarenakan Penggugat pada tanggal 5 Juli 2022 mengalami serangan jantung dan dilarikan ke rumah sakit medika permata hijau dan selanjutnya dirawat inap sampai dengan tanggal 18 Juli 2022, dan pada tanggal 20 Juli 2022 Penggugat mengalami serangan jantung kedua dan selanjutnya dari rumah sakit Medika Permata Hijau dirujuk ke rumah sakit Jantung Harapan Kita dan dirawat sampai tanggal 28 Juli 2022;

Menimbang, bahwa pada dasarnya Penggugat sangat keberatan dengan PHK yang dilakukan Tergugat, namun Penggugat juga tidak bisa memungkiri karena Tergugat telah melakukan PHK secara sewenang-wenang tanpa alasan dan tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* UU Ciptaker. Sehingga PHK demikian adalah tidak sah dan melanggar ketentuan atau Undang Undang;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan diatas Penggugat pada pokoknya mohon kepada **Majelis Hakim** untuk menyatakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan melanggar ketentuan atau Undang Undang, serta menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara total sebesar **Rp. 159.728.570,-** (*Seratus Lima Puluh Sembilan Juta Tujuh Ratus Dua puluh Delapan Ribu Lima ratus Tujuh Puluh Rupiah*);

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil-dalil Penggugat tersebut, dimana menurut Tergugat, Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak bulan **Februari 2018**, karena faktanya PT. Daisei Retail Indonesia (*in cassu* Tergugat) sebagaimana didirikan pada tanggal 26 Mei 2015 (**Vide Bukti T-1**), bukan sejak 12 Maret 2012, jabatan Penggugat **HRD Manager** dengan

Halaman 21 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

#### 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

menerima upah perbulan sebesar **Rp. 6.600.000** (*enam juta enam ratus ribu rupiah*);

Menimbang, bahwa selanjutnya menurut Tergugat, PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat secara sepihak adalah tidak benar, karena pada dasarnya telah terjadi kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat tentang pemberian penawaran kompensasi PHK terhadap Penggugat selaku pekerja sebesar **Rp. 30.600.000,-** (*Tiga Puluh Juta Enam Ratus Ribu Rupiah*) sebagaimana yang tertera pada Keterangan Pihak Pengusaha pada Anjuran dari Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 02/-1.835.3 tertanggal 02 Januari 2023 (**Vide Bukti Lampiran Gugatan=Bukti P-2**) dan Penggugat juga mengakui bahwa pemberian penawaran tersebut yang merupakan bukti PHK terhadap Penggugat adalah disebabkan efek atau imbas penyebaran **Virus Covid-19**, dan Penggugat mengetahui secara pasti bahwa Tergugat sedang mengalami kesulitan keuangan untuk memberikan upah baik terhadap Penggugat maupun karyawan lain;

Menimbang, bahwa Tergugat juga mendalilkan bahwa pada kenyataannya Tergugat mengalami kesulitan keuangan akibat pandemic **Virus Covid-19** yang masih berlangsung sampai sekarang, sehingga Tergugat terancam menutup usahanya karena kerugian yang dialami Tergugat sebagaimana hasil audit keuangan Tergugat dari bulan Januari 2020 sampai dengan Desember 2020, sehingga sangatlah mustahil Tergugat dapat memenuhi permintaan Penggugat. Dan sejak bulan Januari 2021 sampai saat ini Tergugat benar-benar dalam keadaan kolaps atau jatuh terpuruk akibat pandemic **Covid-19**, bahkan terancam bangkrut/pailit, sehingga Tergugat benar-benar tidak dapat memenuhi kewajibannya terhadap banyak pihak antara lain pinjaman Bank, utang terhadap para supplier dan utang, dan Tergugat juga sampai saat ini belum mampu memenuhi kewajiban terhadap karyawan yang masih bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat tersebut di atas, maka gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana tersebut di atas, **Majelis Hakim** berkesimpulan pokok permasalahan dari perselisihan tersebut yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan

Halaman 22 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah sah dan dapat dibenarkan secara hukum ataukah tidak dengan segala akibat hukumnya?;

Menimbang, bahwa **Majelis Hakim** akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai status hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa atas perselisihan tersebut diatas, **Majelis Hakim** akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Pengugat mendalilkan telah bekerja pada Tergugat yang sebelumnya pada PT. Wakyo World Wide sebagai karyawan tetap terhitung sejak 12 Maret 2012 (**Vide Bukti P-7, P-9, P-11 s/d P-12**) kemudian bulan Februari 2018 di pindah ke PT. Daisei Retail Indonesia (DRI) sampai dengan dilakukan PHK tanggal 28 September 2022 dimana Perusahaan mengirimkan pesan email Whatsapp yang pada pokoknya meminta Penggugat undur diri dan tidak ada hubungan kerja lagi, dengan jabatan terakhir sebagai **HRD Manager** dan menerima upah terakhir sebesar **Rp. 7.900.000,-** (*Tujuh Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah*) per bulan, yang terdiri dari Gaji Pokok sebesar **Rp. 6.600.000,-** dan Tunjangan Jabatan/Tetap sebesar **Rp. 1.300.000,-** sebagaimana slip gaji atas nama Penggugat dari Bulan Oktober 2016 dan Desember 2018 (**Vide Bukti P-8 s/d P-9**), dan Slip gaji bulan Februari 2018 s/d Maret 2020 (**Vide Bukti T-2**);

Menimbang, bahwa Tergugat pada pokoknya mengakui dan membenarkan dalil Penggugat terkait dengan jabatan dan upah terakhir Penggugat namun membantah mengenai masa di mulai bekerja, dimana Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak bulan **Februari 2018** sebagaimana PT. Daisei Retail Indonesia (*in cassu* Tergugat) didirikan pada tanggal 26 Mei 2015 (**Vide Bukti T-1**), bukan sejak 12 Maret 2012;

Menimbang, bahwa berdasarkan **Bukti P-7 s/d P-9**, dan **Bukti T-2** berupa slip gaji atas nama Penggugat dari Bulan Oktober 2016 dan Desember 2018 serta Slip gaji bulan Februari 2018 s/d Maret 2020 yang terdiri dari PT. Wakyo World Wide dan PT. Daisei Retail Indonesia (DRI) yang artinya perusahaan tersebut merupakan dalam satu group yang bernama Daisei Group, dan **Bukti P-11 s/d P-12** yang berupa internal memo tahun 2012 dan tahun 2013 yang dikeluarkan oleh PT. Wakyo World Wide dimana Penggugat sudah bekerja di perusahaan tersebut. Dan Penggugat masa kerja 6 (*enam*) tahun sebelumnya di

Halaman 23 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan lain/ PT. Wakyo World Wide kemudian di lanjutkan ke PT. Daisei Retail Indonesia (DRI), mengingat waktu terjadi pemindahan Penggugat tidak menerima kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, sehingga masa kerja dilanjutkan dan dimasukkan dalam Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Sehingga menurut **Majelis Hakim** masa kerja Penggugat haruslah di hitung berdasarkan Perjanjian Kerja tersebut yaitu ditambahkan 6 (*enam*) tahun;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat Tetap, dimana Penggugat bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 12 Maret 2012 dengan jabatan terakhir sebagai HRD Manager dan menerima upah terakhir sebesar Rp. 7.900.000,- (Tujuh Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat sebagai pekerja tetap (permanen), mengingat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang telah diundangkan tanggal 2 November 2020 dan aturan pelaksanaannya berupa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja telah diundangkan tanggal 2 Februari 2021, maka berdasarkan asas "***Lex Posterior Derogat Legi Priori***" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang terdahulu yang mengatur hal yang sama*", Faktanya gugatan *a quo* didaftarkan pada tanggal **06 Februari 2023** setelah disahkan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 berupa Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 17 Maret 2021, karenanya **Majelis Hakim** berpendirian penyelesaian perselisihan PHK dalam perkara *a quo* selain mengacu pada ketentuan perundang-undangan *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi) juga mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, Peraturan Perusahaan atau PKB yang berlaku di perusahaan Tergugat;

Halaman 24 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selanjutnya **Majelis Hakim** akan memeriksa dan mempertimbangkan terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan sebelumnya yaitu pada tanggal 28 September 2022 dimana Perusahaan mengirimkan pesan email Whatsapp yang pada pokoknya meminta Penggugat undur diri dan tidak ada hubungan kerja lagi, dirumahkan tanpa upah dan menyampaikan bahwa posisi pekerja telah di gantikan oleh orang lain serta Pekerja *in cassu* Penggugat tidak bersedia melakukan pengunduran diri oleh karenanya Penggugat menuntut kompensasi PHK, pada pokoknya **Majelis Hakim** berpendapat bahwa Tergugat mengakui dan menerangkan bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sampai dengan tanggal 28 September 2022 karena PHK sebagai akibat dari persebaran **Virus Covid-19** atau **pandemic covid-19**;

Menimbang, bahwa **Majelis Hakim** berpendirian dalam memberikan pertimbangan hukum terkait dengan adanya pandemi covid 19 atau wabah virus corona yang sedang terjadi saat ini merupakan suatu bencana nasional yang bersifat global, merujuk pada adanya beberapa peraturan, antara lain: \_

1. Peraturan Pemerintah Nomor 21/2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) ditetapkan pada 31 Maret 2020;
2. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai Bencana Nasional yang ditetapkan tanggal 13 April 2020;
3. Surat Edaran Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Status Keadaan Darurat Bencana Non Alam *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan keterangan Penggugat *in cassu* pekerja dan Tergugat *in cassu* perusahaan yang tercantum dalam Anjuran dari Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 02/-1.835.3 tertanggal 02 Januari 2023 (**Vide Bukti Lampiran=Bukti P-2**), pada pokoknya diketahui bahwa Penggugat pada dasarnya tidak menolak untuk di PHK oleh Tergugat namun keberatan atas penawaran kompensasi PHK dari Tergugat yang diterima hanya sebesar **Rp. 30.600.000,-** (*Tiga Puluh Juta Enam Ratus*

Halaman 25 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



Ribu Rupiah) atau hanya 4 (*empat*) bulan upah, dan Tergugat menyatakan bahwa sejak bulan Februari 2020 hingga bulan Desember 2020, perusahaan Tergugat mengalami penurunan omset dan produksi semakin sedikit serta kondisi keuangan perusahaan yang mengalami keterpurukan dan semakin minus sebagai akibat pandemic **Virus Covid-19**, sehingga perusahaan kesulitan melakukan pembayaran tagihan, upah karyawan dan operasional perusahaan, dimana perusahaan hanya bisa membayar upah melalui tagihan proyek tersisa, maka Tergugat terpaksa harus melakukan PHK terhadap pekerja sebagai tindakan untuk menstabilkan keuangan perusahaan, dengan hanya mampu memberikan kompensasi PHK sebesar 4 kali upah per bulan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur sebagai berikut:

**Pasal 43**

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan fakta-fakta tersebut di atas, menurut **Majelis Hakim** dalam kondisi perusahaan mengalami krisis keuangan sebagai akibat dari adanya bencana pandemic **Virus Covid-19**, tentunya Tergugat akan melakukan efisiensi demi tetap beroperasinya perusahaan untuk mencegah kerugian lebih lanjut, sehingga **Majelis Hakim** berpendapat adalah sah dan dapat dibenarkan apabila Tergugat kemudian melakukan PHK efisiensi berupa pengurangan sebagian karyawan dalam rangka menyeimbangkan biaya operasional perusahaan dengan melakukan PHK terhadap karyawannya termasuk Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, **Majelis Hakim** berkesimpulan bahwa akibat situasi perekonomian dalam negeri yang tidak menentu ditambah adanya Pandemi **Covid-19** yang sangat memukul dunia usaha khususnya bagi perusahaan



Tergugat, maka Tergugat mengambil kebijakan yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan agar tetap berproduksi dan berkelanjutan usahanya, yaitu dengan melakukan efisiensi berupa melakukan PHK terhadap pekerjanya termasuk Penggugat. Oleh karenanya **Majelis Hakim** berpendirian bahwa tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan meminta Penggugat untuk mengajukan pengunduran diri dapat dipersamakan dengan Perusahaan melakukan Efisiensi mencegah kerugian adalah karena perusahaan melakukan efisiensi akibat pandemic **Covid-19**, adalah sah dan dapat dibenarkan, sehingga beralasan hukum karenanya berdasarkan keadilan dan kepatutan **Majelis Hakim** menyatakan "**PUTUS**" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak **tanggal 28 September 2022**, karenanya **petitum Penggugat angka (2)** agar Majelis menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan segala akibat hukumnya, **adalah beralasan hukum dinyatakan dikabulkan**;

Menimbang, bahwa atas pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ini, maka berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Penggugat berhak atas kompensasi yang wajib dibayar oleh Tergugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai kekurangan upah, menurut **Majelis Hakim** mengenai kekurangan upah hal tersebut bukanlah merupakan kewenangan PHI untuk memutusnya, melainkan merupakan kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan setempat untuk memeriksa dan memutusnya dengan melihat dan memeriksa buku upah di perusahaan, oleh karenanya tuntutan tersebut **beralasan untuk dinyatakan ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas, **Majelis Hakim** akan menetapkan kewajiban Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat dan hak-hak lainnya sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, berupa:



- Uang Pesangon dengan masa kerja 10 (*sepuluh*) Tahun lebih tetapi kurang dari 11 (*sebelas*) tahun (**dari 12 Maret 2012 sampai dengan 28 September 2022**) dengan gaji/upah sebesar yang akan di perhitungkan dibawah ini, yang terdiri atas uang Pesangon 1 (satu) kali berdasar ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali berdasar ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak berdasar ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum yang terungkap dalam persidangan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan sebagai **HRD Manager** pada PT. Daisei Retail Indonesia (DRI) dan mendapat upah sebesar **Rp. 7.900.000,-** (*Tujuh Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah*) per bulan sesuai dengan pertimbangan didepan, dengan masa kerja 10 (*sepuluh*) Tahun lebih tetapi kurang dari 11 (*sebelas*) tahun (**dari 12 Maret 2012 sampai dengan 28 September 2022**), maka untuk menghitung hak-hak Pekerja/Penggugat, **Majelis Hakim** menggunakan upah sebesar **Rp. 7.900.000,-** (*Tujuh Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah*) per bulan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan;

Sehingga kompensasi yang harus dibayarkan kepada Penggugat adalah sebagai berikut yang terdiri dari :

No	Hak - hak Penggugat	Jumlah
1.	Uang Pesangon : 1 x 9 x <b>Rp. 7.900.000,-</b>	<b>71.100.000</b>
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja : 1 x 4 x <b>Rp. 7.900.000,-</b>	<b>31.600.000</b>
3.	Uang Penggantian Hak : sisa cuti = <b>Rp. 7.900.000,- x (3/21)</b>	<b>1.128.571,43</b>
4.	<b>Total</b>	<b>Rp. 103.828.571,43</b>

**(Seratus Tiga Juta Delapan Ratus Dua Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Satu Rupiah, Empat Puluh Tiga Sen);**

Menimbang, bahwa dari pertimbangan diatas, **Majelis Hakim** berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat Pada **Petitum angka 3 (tiga)**, **adalah harus dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;**

Menimbang, bahwa dalil-dalil dan alat bukti yang diajukan Penggugat selain yang telah dipertimbangkan di atas, **menurut hemat Majelis Hakim** tidak perlu lagi dipertimbangkan secara eksplisit dalam perkara *a quo* dinyatakan di

Halaman 28 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kesampingkan, oleh karena itu tidak mempunyai *relevansi* dengan pokok perselisihan dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti yang tidak relevan dengan perkara ini serta alasan hukum lainnya, telah cukup alasan bagi **Majelis Hakim** untuk **mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;**

## **DALAM REKONPENSİ**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian Konpensi secara mutatis mutandis dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonpensi ini dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan segala sesuatu yang dipertimbangkan di bagian Rekonpensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan Gugatan Rekonpensi, oleh karenanya dalam bagian Rekonpensi **Majelis Hakim** akan mempertimbangkan dan memutus segala sesuatu yang belum dipertimbangkan dan diputus dalam bagian Konpensi;

Menimbang, bahwa setelah **Majelis Hakim** mencermati gugatan Penggugat Rekonpensi, oleh karena pokok perkara gugatan Penggugat Rekonpensi tersebut merupakan pokok perkara yang sama dengan Gugatan Konpensi yang telah diperiksa dan diputus dalam Gugatan Konpensi, maka berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi **Majelis Hakim** menolak gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi untuk seluruhnya;

## **DALAM KONPENSİ DAN REKONPENSİ**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konpensi dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat Konpensi harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam peroses beracara di PHI, pihak-pihak yang*

Halaman 29 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**

### 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)



berperkara tidak di kenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah **Rp. 150.000.000;** (seratus lima puluh juta)", karena nilai gugatan Penggugat Lebih dari **Rp. 150.000.000;** (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), namun demikian karena nilai gugatan Penggugat lebih dari **Rp. 150.000.000;** (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), dan Tergugat Konpensasi /Penggugat Rekonpensasi berada pada pihak yang kalah, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 181 HIR, Tergugat Konpensasi /Penggugat Rekonpensasi harus di hukum untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dibawah ini, sehingga dengan demikian Petitum Penggugat terkait dengan biaya perkara, **adalah beralasan untuk dikabulkan;**

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor. 35 Tahun 2021 *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

### **MENGADILI :**

#### **DALAM KONPENSI**

##### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

##### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "**PUTUS**" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak **tanggal 28 September 2022;**
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat kompensasi atas pemutusan hubungan kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak, yang jumlah keseluruhannya sebesar **Rp. 103.828.571,43 (Seratus Tiga Juta Delapan Ratus Dua Puluh Delapan Ribu Lima Ratus Tujuh Puluh Satu Rupiah, Empat Puluh Tiga Sen);**
4. Menolak Petitum gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

##### **DALAM REKONPENSI**

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensasi/Tergugat Konpensasi untuk



seluruhnya;

**DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI**

- Menghukum Tergugat Konpensi/Penggugat Rekonpensi untuk membayar biaya perkara yang keseluruhannya sebesar **Rp895.000.00** (delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan **Majelis Hakim** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari **RABU, tanggal 07 Juni 2023**, oleh kami **BINTANG AL, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Ir. MAS MUANAM, M.H.**, dan **Dr. RESY DESIFA NASUTION, S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari **RABU, tanggal 14 Juni 2023**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **TITI YULIATI, S.H.**, sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan di hadiri oleh Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

**HAKIM ANGGOTA,**

**KETUA MAJELIS HAKIM,**

**IR. MAS MUANAM, M.H.,**

**BINTANG AL, S.H., M.H.,**

**Dr. RESY DESIFA NASUTION, S.H., M.H.,**

**PANITERA PENGANTI,**

**TITI YULIATI, S.H.**

Perincian Biaya :

Pendaftaran : Rp30.000,00

Halaman 31 dari 32 **Putusan Nomor 32/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Biaya Proses	: Rp75.000,00
Panggilan	: Rp750.000,00
PNBP Panggilan	: Rp20.000,00
Redaksi	: Rp10.000,00
Materai	: <u>Rp10.000,00</u>
Total	: Rp895.000,00

( delapan ratus sembilan puluh lima ribu rupiah )