



PUTUSAN

Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

NURSITI Alias NURSITI RANDINI, yang beralamat di Apartemen Green Bay Pluit Blok B, Tower Borneo Lantai 7, Pluit, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta dalam hal ini memberikan kuasa kepada Tjandra Setiadji, S.H., M.H., Faomasi Laia, S.H., M.H., Amudin Laia, S.H., kesemuanya Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Advokat & Konsultan Hukum, berkantor di "Andy & Fao Partners Law Firm", beralamat di Taman Surya 5, Palm Paradise Blok A Lt. 2&3, No. 16, Kel. Pegadungan, Kec. Kalideres, Jakarta Barat, DKI Jakarta 11830, Phone: +62 852 1163 3335, Email: faomasi01@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 27 Januari 2025, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT MYSHOP JAYA INDONESIA, di Jalan Raya Kapuk Kamal No. 19 BD, Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta, diwakili Xia Chunxian sebagai Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Syarifuddin, S.H., M.H., M.E.D, CPM, CCD dan Salman, S.H, Advokat, Mediator & Contract Drafter pada Kantor Advokat/Pengacara attorney at Law Contract Drafter & Mediator (sertifikasi Mahkamah Agung RI) Syarif Bima & Rekan, yang beralamat di Jangkar Wetan RT 005, RW 005, Cisarua, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor – Jawa Barat, yang bertindak sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Maret 2025, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Halaman 1 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26 Februari 2025 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 27 Februari 2025 dalam Register Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

I. KEWENANGAN PENGADILAN

Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi:

"Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja".

1. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 huruf a, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 PPHI, berbunyi:

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

Huruf a: "ditingkat pertama mengenai perselisihan hak".

2. Bahwa, dalam mengajukan Gugatan ini, telah secara jelas dan nyata Penggugat bekerja di PT. MYSHOP JAYA INDONESIA (*i.c.* Tergugat), berdomisili di berdomisili di Jalan Raya Kapuk Kamal No. 19 BD, Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta. Oleh karena itu telah sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 PPHI, sehingga Penggugat sudah tepat dalam mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

3. Bahwa, sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan tersebut diatas, maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa dan mengadili serta memutus Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini;

II. TENGGANG WAKTU MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Bahwa, Penggugat telah menerima Anjuran dari Suku Dinas

Halaman 2 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/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)



Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara pada tanggal 28 Desember 2024, kemudian Penggugat membalas surat Anjuran tersebut pada tanggal 06 Januari 2025;

2. Bahwa, sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 PPHI, berbunyi:

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha".

3. Bahwa, kemudian berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 94/PUU-XXI/2023, telah menegaskan tenggang waktu pengajuan Gugatan PHK, dalam Putusan MK, menyatakan :

"pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya";

4. Bahwa, Gugatan Penggugat ini di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 Februari 2025, dan Penggugat menerima Anjuran pada tanggal 28 Desember 2024, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 PPHI Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 94/PUU-XXI/2023, sehingga pengajuan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini masih dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha dan/atau sejak diterima Anjuran dari Sudisnaker Jakarta Utara, oleh karena itu sudah sangat layak untuk diterima dan diperiksa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini oleh Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

III. ADAPUN ALASAN DAN DALIL-DALIL GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PENGGUGAT ADALAH SEBAGAI BERIKUT

1. Bahwa, Penggugat yang bernama Nursiti dengan nama yang tertera di KTP dan di Anjuran, *ID Card* serta dokumen lainnya yang tertulis Nursiti Randini adalah merupakan orang yang sama (satu orang);

2. Bahwa, Penggugat telah bekerja pada PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat) sebagai Karyawan/Pekerja dengan Jabatan *Manager HRD*, dengan masa kerja selama 1 (satu) tahun sesuai Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 3 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024, dan dihitung mulai bekerja pada tanggal 02 September 2024 sampai dengan 02 September 2025 dengan menerima Upah sebesar Rp. 12.000.000,- (dua belas juta Rupiah) perbulan sebagaimana tertera dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024;

3. Bahwa, Penggugat sebelum diterima kerja di PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat) sebagai Karyawan dengan Jabatan *Manager HRD*, terlebih-dahulu Penggugat mendapatkan Informasi melalui media sosial dengan muatan informasi lowongan kerja yaitu menerima Karyawan dengan Jabatan *Manager HRD* yang telah memuat secara jelas persyaratan sekaligus kriteria Karyawan yang dibutuhkan oleh Tergugat, oleh karena informasi tersebut didapatkan Penggugat, maka melihat persyaratan serta kriteria yang diterima oleh Tergugat dapat disanggupi/dipenuhi serta kriteria ada pada diri Penggugat, maka Penggugat memutuskan untuk ingin komunikasi langsung dengan Direktur Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia;

4. Bahwa, dimana pada Tanggal 10 Juli 2024 Penggugat dikenalkan dengan XIA CHUN XIAN selaku Direktur Utama PT. Myshop Jaya Indonesia oleh teman Penggugat yang mengeshare ino job/pekerjaan di *Group WhatsApp* Khusus Berbahasa mandarin. Kemudian pada hari itu juga Penggugat berkenalan dengan Direktur Utama PT. Myshop Jaya Indonesia, lalu kemudian hari yang sama Direktur PT. Myshop Jaya Indonesia mempertanyakan permintaan gaji kepada Penggugat, lalu kemudian Penggugat melakukan negosiasi gaji yaitu sebesar Rp. 12,000,000,- (dua belas juta rupiah) dan setelah dilakukan negosiasi terkait gaji PT. Myshop Jaya Indonesia menyetujui gaji yang diminta oleh Penggugat tersebut, dan hari itu juga Direktur Utama PT. Myshop Jaya Indonesia menyuruh/meminta Penggugat datang ke kantor di PIK untuk *interview offline* dan hari itu juga Penggugat diterima berkerja di PT. Myshop Jaya Indonesia dan mulai bekerja pada tanggal 13 Juli 2024 dimana pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat (PT. Myshop Jaya Indonesia) menerjemahkan dokumen yang dikirim melalui aplikasi *wechat* dan hal itu telah dikerjakan dengan baik oleh Penggugat yang dikerjakan di rumah atau WFH, kemudian pada tanggal 16 Juli 2024 Direktur Utama PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat) memanggil Penggugat untuk bisa kerja melalui kator Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat),

Halaman 4 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/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)



dan pada saat pertama Penggugat mulai bekerja diterima dengan baik oleh pihak Tergugat;

5. Bahwa, kemudian antara Penggugat dengan Tergugat tidak ada pembicaraan masa percobaan namun yang ada adalah Tergugat pada tanggal 11 Juli 2024 mempertanyakan apakah anda siap bekerja jangka panjang atau jangka pendek?, lalu Penggugat menjawab ingin bekerja dengan Zhang Jiu nama china Penggugat untuk membuka kontrak. Kemudian pada tanggal 16 Juli 2024 Pemohon langsung pergi ke KEMNAKER RI, untuk membuat / mendaftar akun Kemnaker untuk pengajuan Visa kerja bagi pekerja Asing dari Negara China, karena diperintah oleh XIA CHUN XIAN selaku Direktur PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c* Tergugat), dimana awalnya Penggugat menolak untuk pengajuan Visa kerja karena pasti Penggugat akan mengalami resiko karena dapat menimbulkan permasalahan yang bertentangan dengan hukum dan durasi yang bisa memakan waktu cukup lama;

6. Bahwa, dimana Pengajuan visa kerja memang memakan waktu cukup lama bisa sampai 1 bulan 15 hari hingga 2 bulan dan hal itu Penggugat sudah diberitahukan sejak awal kepada Tergugat terkait resiko-resiko yang akan dialami jika melakukan pengurusan visa kerja orang asing, namun Tergugat tetap memaksakan kehendak untuk menyuruh Penggugat melakukan pengurusan visa bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja di Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c* Tergugat), walaupun demikian Penggugat juga tetap menyampaikan persoalan jika dipaksakan mengurus visa tenaga kerja asing yaitu peraturan KEMNAKER RI dengan PT MYSHOP JAYA INDONESIA pasti banyak pertentangannya apalagi ini perusahaan yang baru buka/beroperasi di bulan mei 2024, namun Pihak Direktur tetap meminta Penggugat agar mengajukan visa itu sendiri tanpa harus pakai jasa agen karena Penggugat sebelumnya menyarankan agar menggunakan jasa agen untuk pengajuan visa tersebut, namun karena Tergugat tetap meminta Penggugat untuk melakukannya sehingga Penggugat jalankan atas perintah dari Tergugat, dan pada saat pengajuan akun di Kemnaker RI tersebut kondisi sistem Kemnaker RI sedang ERROR dan sedang dalam masa pemulihan sehingga memakan waktu cukup lama sampai pada saat itu komputer Penggugat mati kena *hack server* dan harus di *service* sehingga menghambat waktu lagi dan hal itu telah diberitahukan oleh Penggugat kepada Tergugat;

Halaman 5 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa, karena Penggugat telah mulai bekerja sejak tanggal 13 Juli 2024 sesuai yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat bahkan sebelumnya Tergugat telah mempertanyakan kesediaan Penggugat apakah mau bekerja dengan jangka panjang atau jangka pendek di Perusahaan, kemudian Penggugat pun telah mempertanyakan apakah mau melakukan kontrak kerja dengan Penggugat, sehingga berjalannya waktu atas percakapan Tergugat dan Penggugat tersebut ditindaklanjuti oleh Tergugat yaitu dengan mengeluarkan surat keterangan kerja terhadap Penggugat dari tanggal 29 Juli 2024 sampai dengan 29 Juli 2025 untuk dapat dipergunakan Penggugat dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebagai bukti bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan dengan jangka panjang sesuai Percakapan Penggugat dan Tergugat melalui *wechat*, akan tetapi Penggugat tetap meminta Pihak Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c* Tergugat) untuk melakukan penandatanganan kontrak kerja dikarenakan sebelumnya Perusahaan (*i.c*. Tergugat) telah menyampaikan kepada Penggugat mau kerja jangka panjang atau jangka pendek dan bentuk keseriusan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat dengan waktu jangka panjang yaitu telah dikeluarkannya surat keterangan kerja, namun walaupun sudah ada surat keterangan kerja yang telah diberikan Tergugat kepada Penggugat sebagai bukti jika Penggugat bekerja di Perusahaan dalam jangka waktu panjang sehingga dengan demikian atas surat keterangan kerja tersebut telah terbukti dan nyata bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja yang telah diawali dengan Surat Keterangan Kerja sehingga cukup beralasan jika Penggugat meminta untuk dilakukan penandatanganan Kontrak agar lebih jelas status dan *item/job desk* pekerjaannya sesuai ketentuan hukum yang berlaku;

8. Bahwa, Penggugat dalam melakukan pengurusan visa pekerja asing yang diperintahkan oleh Tergugat telah menjelaskan dan menyampaikan apa saja yang bisa menjadi kendala untuk mengurus visa dan juga bisa saja tidak disetujui oleh Kemnaker RI dikarenakan perusahaan masih baru didirikan dan juga diakibatkan jumlah laporan pekerja di WLKP tidak memenuhi persyaratan dan ketentuan Kemnaker RI dimana salah satu ketentuannya adalah setiap pemberi kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia sehingga Penggugat telah memberitahukan ketentuan tersebut kepada Tergugat dikarenakan tenaga kerja Indonesia

Halaman 6 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



yang bekerja di Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat) belum memadai dengan kata lain masih hanya Penggugat pekerja Indonesia yang bekerja di Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat), dimana semua resiko yang bisa terjadi jika mengajukan visa pekerja orang asing Penggugat telah menyampaikannya kepada Tergugat agar tidak menjadi alasan dikemudian hari Penggugat disalahkan karena pengurusan visa ditolak atau memerlukan waktu yang cukup lama atau visa belum dapat diperoleh dari Kemnaker RI;

9. Bahwa, karena Penggugat telah menyampaikan dan menjelaskan kepada Tergugat tentang apa saja resiko dalam melakukan pengurusan visa dimaksud akan tetapi Tergugat tetap memerintahkan Penggugat untuk mengurus visa pekerja asing yang dibutuhkan Tergugat, oleh karena Penggugat tetap diperintah oleh Tergugat mengurus visa tersebut maka Penggugat pun melakukannya dengan baik, namun dalam proses pengajuan visa pekerja asing yang dilakukan oleh Penggugat banyak mengalami hambatan atau kendala di Kemnaker RI karena belum memenuhi persyaratan dan ketentuan peraturan Kemnaker RI dan hal itu tetap dilaporkan Penggugat kepada Tergugat, namun demikian Penggugat tetap berusaha mencari solusi agar dapat diterima visa yang diajukan walaupun hanya 1 karena yang diajukan adalah kurang lebih 5 orang pekerja asing yang akan bekerja di Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat);

10. Bahwa, Penggugat karena tetap berusaha mencari solusi agar dapat keluar visa minimal 1 orang dari beberapa yang telah diajukan, maka berbagai usaha pun dilakukan sehingga Penggugat berhasil mengurus 1 visa yang telah dikeluarkan oleh Kemnaker RI, dan masih ada beberapa yang tertunda karena persyaratan yang diminta masih dalam tahap melengkapi pada saat itu, dan hal itu tetap Penggugat sampaikan kepada Tergugat;

11. Bahwa, dengan berjalannya waktu Penggugat sekitar bulan Agustus 2024 mengingatkan Tergugat agar dapat dilakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam hal menindaklanjuti Surat Keterangan Kerja yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat yang berlaku selama 1 (satu) tahun, sehingga Penggugat tetap meminta Tergugat untuk dapat menandatangani Kontrak Kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia;

12. Bahwa, kemudian karena Penggugat telah mengingatkan dan

Halaman 7 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



meminta Tergugat untuk melakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga Tergugat menyujuinnya untuk dilakukan penandatanganan Kontrak Kerja dengan Penggugat, maka pada tanggal 02 September 2024 Tergugat telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berlaku sejak ditandatangani sampai dengan 02 September 2025 yaitu dengan jangka waktu 1 (satu) tahun dan tidak termasuk bulan Juli dan Agustus 2024 dengan maksud Kontrak Kerja dihitung saat ditandatangani Penggugat dan Tergugat;

13. Bahwa, dengan telah dilakukan penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024 antara Penggugat dengan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat) maka sudah sangat jelas dan nyata Penggugat diterima karena telah memenuhi seluruh persyaratan yang diminta serta kriteria yang dibutuhkan oleh Tergugat, dan juga dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah mengatur secara jelas apa yang menjadi hak dan kewajiban Para Pihak sekaligus larangan dan item/*I/*job desk pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh Penggugat;

14. Bahwa, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024 telah mengatur secara jelas dan nyata mulai berlaku dan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dalam ketentuan Pasal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagai berikut:

Mulai berlaku dan berakhir diatur dalam Pasal 7 ayat 1, berbunyi:

- a. *Jangka Waktu* : 1 (satu) Tahun
- b. *Mulai Tanggal* : 02-09-2024
- c. *Berakhir Tanggal* : 02-09-2025

15. Bahwa, kemudian ketentuan besaran gaji yang akan diterima oleh Penggugat dari PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat) setiap bulannya telah diatur secara jelas dalam Pasal 6 ayat 2 huruf a romawi I Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024, yaitu sebesar Rp. 12.000.000.- (dua belas juta rupiah);

16. Bahwa, Penggugat lebih kagetnya ketika sudah dilakukan penandatanganan kontrak kerja beberapa minggu kemudian sudah tidak bisa masuk kantor atau akses kantor sudah tidak diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat, kemudian pada tanggal 16 september 2024 tiba-tiba Penggugat mendapatkan pemberitahuan lewat email perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat) yang isinya pemberhentian kerja



atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat yang dilakukan secara sepihak tanpa dilakukan perundingan terlebih dahulu dan tidak pernah melakukan dan/atau memberikan SP 1, SP 2, SP 3 kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat 2 Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024, padahal Penggugat dalam melakukan pekerjaannya sangat bertanggungjawab bahkan tetap berusaha mencari solusi untuk menyelesaikan kendala-kendala dalam pengurusan visa bahkan tugas lainnya yang diberikan oleh Tergugat sesuai ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

17. Bahwa, Tergugat dengan tidak memberikan akses kepada Penggugat untuk masuk ke Kantor Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat), maka dokumen asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024 tidak dimiliki oleh Penggugat karena pada saat setelah dilakukan penandatanganan Kontrak Penggugat telah menyimpan asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kantor tanpa menduga akan ada Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, akan tetapi Penggugat tetap berusaha meminta izin kepada Tergugat agar diberikan akses Kantor untuk dapat mengambil dokumen asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, namun pada kenyataannya tidak pernah dihiraukan oleh Tergugat kemudian pada saat dilakukan Mediasi oleh Mediator Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara antara Penggugat dan Tergugat pada saat itu Mediator telah mempertanyakan terkait dokumen asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Penggugat, lalu Penggugat telah menyampaikan bahwa surat aslinya ada pada Tergugat dan hal itu juga dibenarkan oleh Tergugat, sehingga Mediator pun telah meminta kepada Tergugat agar dibawa pada saat mediasi selanjutnya, namun pada kenyataannya Tergugat tidak pernah membawanya atau tidak pernah menunjukkannya bahkan tidak diberikan kepada Penggugat, dengan demikian perbuatan Tergugat yang tidak memberikan dokumen asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut kepada Penggugat maka dapat disimpulkan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum serta Tergugat telah memiliki niat tidak baik terhadap Penggugat dengan menahan dan/atau tidak memberikan dokumen asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

18. Bahwa, Tergugat dengan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat, maka seharusnya

Halaman 9 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Tergugat mematuhi isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk membayarkan upah/gaji sisa masa Kontrak dan hak-hak lainnya kepada Penggugat, namun sampai sekarang Tergugat tidak pernah melaksanakannya oleh karena itu perbuatan Tergugat tersebut telah bertentangan dengan ketentuan Pasal 7 ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024, yang menyatakan:

“Pihak Pertama (Perusahaan) jika melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pihak Kedua tanpa melalui prosedur dan/atau tanpa alasan yang dibenarkan secara hukum, maka Pihak Pertama wajib membayarkan seluruh upah sisa Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang belum berakhir sesuai yang telah disepakati dalam hal ini dihitung berapa bulan lagi sisa masa Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanpa ada yang dikecualikan, serta Pihak Pertama wajib membayarkan hak-hak lainnya kepada Pihak Kedua”.

19. Bahwa, karena antara Penggugat dan Tergugat telah membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024, sehingga perjanjian tersebut merupakan perjanjian yang sah dan mengikat bagi para pihak dan telah memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, berbunyi:

- a. *Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;*
- b. *Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
- c. *Suatu hal tertentu;*
- d. *Suatu sebab yang halal.*

20. Bahwa, jika dicermati antara Penggugat dan Tergugat telah ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024, maka sangat jelas dan nyata bahwa Penggugat benar-benar menerima pekerjaan dari Tergugat dan telah saling mengikatkan diri dalam perjanjian kerja tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun, oleh karena perjanjian kerja tersebut dibuat oleh para pihak maka telah sesuai dengan Pasal 1338 KUH Perdata, berbunyi:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

21. Bahwa, kemudian Perjanjian Kerja yang dibuat adalah merupakan perbuatan yang dilakukan satu orang atau lebih untuk sepakat mengikatkan diri sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata, berbunyi:

Halaman 10 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



“suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”.

22. Bahwa, ketika Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, Tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan / surat teguran kepada Penggugat karena terdapat kesalahan dan/atau pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (2) Perjanjian Kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penggugat tidak pernah ada melakukan pelanggaran dalam melaksanakan pekerjaannya karena tidak pernah menerima surat peringatan / teguran apapun dari Tergugat hingga Penggugat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat;

23. Bahwa, oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak pada tanggal 16 September 2024 tanpa memiliki alasan yang mendasar, dan Tergugat tidak pernah memberikan surat peringatan dan/atau teguran dan pemberitahuan terkait alasan pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan juga tidak pernah dilakukan perundingan terhadap Penggugat;

24. Bahwa, Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan *Manager HRD* dan Penggugat bekerja sangat baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai yang telah ditentukan oleh Pihak Tergugat yaitu jabatan sebagai *Manager HRD*, Penggugat pada saat mengerjakan pekerjaan sangat bertanggung jawab dan loyalitas dalam mengerjakan pekerjaannya terhadap Perusahaan PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c Tergugat*);

25. Bahwa, dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak, kemudian Penggugat meminta haknya sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, akan tetapi hal itu tidak diindahkan oleh Tergugat bahkan tidak melaksanakan peraturan hukum yang berlaku tentang hak-hak pekerja hingga Penggugat mengambil suatu keputusan untuk membawa persoalan tersebut ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara agar dapat diselesaikan dengan cara dilakukan mediasi antara para pihak namun pada kenyataannya Tergugat tidak menghiraukannya;

26. Bahwa, berdasarkan permohonan mediasi Perselisihan Hubungan Industrial yang telah dimohonkan oleh Penggugat kepada Suku Dinas

Halaman 11 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, sehingga Mediator Hubungan Industrial telah memanggil para pihak secara patut, dan Penggugat telah menerima surat dari Mediator Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut:

1. Surat Nomor: 10427/KT.03.03, Perihal: Panggilan Klarifikasi/Penawaran, tertanggal 10 oktober 2024;
2. Surat Nomor: 11537/KT.03.03, Perihal: Panggilan Klarifikasi/Penawaran, tertanggal 28 oktober 2024;

27. Bahwa, hubungan hukum yang ada antara Penggugat dengan Tergugat adalah termasuk hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang memiliki unsur Pekerjaan, Upah, Pesangon dan Perintah;

28. Bahwa, tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang beralih dengan surat pengunduran diri Penggugat atas permintaan Tergugat sendiri adalah suatu tindakan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindakan perbuatan yang melanggar hukum dan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan Penggugat sangat keberatan atas tindakan Tergugat tersebut hingga tidak melakukan pembayaran hak-hak Penggugat secara hukum;

29. Bahwa, dengan telah di PHK nya Penggugat dengan beralih pada surat pengunduran diri Penggugat atas permintaan Tergugat sendiri, maka secara hukum Tergugat haruslah membayar hak-hak normatif yang terdiri dari *kompensasi, upah sisa kontrak kerja yang belum dibayar, dan penggantian hak lainnya* sebagaimana yang diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku;

30. Bahwa, walaupun sudah dilakukan Mediasi antara Penggugat dan Tergugat oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sampai dengan dikeluarkan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024, namun Tergugat tidak pernah melaksanakannya dengan membayar hak-hak

Halaman 12 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Penggugat hingga Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

IV. URAIAN PERBUATAN MELANGGAR HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT DENGAN TIDAK MEMBAYAR HAK-HAK PENGGUGAT

31. Bahwa, oleh karena perbuatan Tergugat telah memenuhi unsur perbuatan melanggar hukum sebagaimana dalam ketentuan-ketentuan hukum dikarenakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat sangat bertentangan dengan aturan hukum dengan Tergugat tidak pernah melakukan perundingan terhadap Penggugat dalam melakukan PHK, sehingga perbuatan Tergugat tersebut tidak sesuai dengan aturan hukum yaitu sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

“berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

2. Ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berbunyi:

“dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

3. Ketentuan Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berbunyi:

“penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”.

32. Bahwa, berdasarkan ketentuan hukum diatas sudah sangat jelas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tidak dilakukannya

Halaman 13 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



perundingan terlebih dahulu kepada Penggugat dan juga PHK tersebut tidak dilakukan berdasarkan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

33. Bahwa, dikarenakan perbuatan Tergugat terbukti secara sah dan meyakinkan telah melakukan Perbuatan Melanggar Hukum kepada Penggugat dengan tidak melakukan pembayaran gaji bulan September 2024 dan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga sudah sepantas dan selayaknya menurut hukum Tergugat membayarkan gaji bulan September 2024 dan hak-hak Penggugat sebagaimana dalam ketentuan hukum, sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

2. Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berbunyi:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

3. Ketentuan Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021, berbunyi:

“Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh”.

4. Ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf a PP Nomor 35 Tahun 2021, berbunyi:

“Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah”.

34. Bahwa, Tergugat tidak mematuhi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk membayarkan sisa Kontrak apabila melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat sebagaimana



diatur dalam ketentuan Pasal 7 ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024, menyatakan: *"Pihak Pertama (Perusahaan) jika melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pihak Kedua tanpa melalui prosedur dan/atau tanpa alasan yang dibenarkan secara hukum, maka Pihak Pertama wajib membayarkan seluruh upah sisa Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang belum berakhir sesuai yang telah disepakati dalam hal ini dihitung berapa bulan lagi sisa masa Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanpa ada yang dikecualikan, serta Pihak Pertama wajib membayarkan hak-hak lainnya kepada Pihak Kedua"*.

35. Bahwa, sesuai dengan ketentuan peraturan yang telah diuraikan secara jelas diatas, maka Penggugat meminta gaji bulan September 2024 yang belum dibayarkan dan penggantian hak sebagaimana dalam ketentuan hukum yang berlaku dikarenakan Penggugat telah di PHK secara sepihak oleh Tergugat, dan juga meminta pergantian hak yaitu sisa waktu masa kerja selama 11 (sebelas) bulan, serta hak uang pesangon sesuai masa kerja, dengan rincian sebagai berikut:

1	Upah pekerja bulan September 2024	:	1 bulan X Rp. 12.000.000,- = Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).
2	Ganti Rugi Sisa Waktu Kerja.	:	11 bulan X Rp. 12.000.000,- = Rp. 132.000.000,- (seratus tiga puluh dua juta rupiah).
3	Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf a PP No. 35 Tahun 2021.	:	1 bulan upah X Rp. 12.000.000,- = Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).
Total			Rp. 156.000.000,- (seratus lima puluh enam juta rupiah).

36. Bahwa, hak-hak normatif Penggugat sebagaimana disebutkan di atas harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat secara sekaligus dan tunai;

37. Bahwa, tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Kota Jakarta Utara sesuai dengan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024 adalah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang RI



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

38. Bahwa, untuk menjamin agar Gugatan Penggugat ini nantinya tidak nihil dan tidak sia-sia, maka terlebih dahulu dimohonkan kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat *cq.* Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk meletakkan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) terhadap harta-harta benda milik Tergugat baik harta bergerak maupun harta tidak bergerak, khususnya terhadap Unit Perkantoran PT. Myshop Jaya Indonesia, yang beralamat di Jalan Raya Kapuk Kamal No. 19BD, Kamal Muara, Kecamatan Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta;

39. Bahwa, disebabkan Gugatan Penggugat dalam perkara ini telah didukung oleh bukti-bukti yang *authentic*, maka kiranya dimohonkan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang menerima perkara ini nantinya berkenan untuk menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu dengan serta merta, meskipun ada perlawanan dan kasasi (*Uit Voerbaar bij Voorraad*);

40. Bahwa, untuk menjamin agar isi putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan baik, maka dimohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya berkenan untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, apabila Tergugat lalai dalam melaksanakan isi putusan ini, terhitung sejak putusan perkara ini memperoleh kekuatan hukum yang tetap hingga isi putusan telah dilaksanakan dengan baik oleh Tergugat;

V. PERMOHONAN

Bahwa, berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dimohonkan kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat *cq.* Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk menetapkan suatu hari sidang dengan memanggil para pihak untuk datang dan duduk bersidang pada suatu tempat persidangan yang telah ditentukan untuk

Halaman 16 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

itu, dan selanjutnya berkenan pula untuk mengambil putusan yang amarnya berbunyi:

MENGADILI:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan mengikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 09 September 2024 antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan demi hukum tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai dengan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024 adalah perbuatan yang bertentangan dengan melanggar ketentuan hukum yang berlaku;
4. Menyatakan sah secara hukum dan mengikat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai dengan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024;
5. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Putus Karena Pemutusan Hubungan Kerja;
6. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat sesuai ketentuan hukum yang berlaku dengan perincian sebagai berikut:

1	Upah pekerja bulan September 2024	:	1 bulan X Rp. 12.000.000,- = Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).
2	Ganti Rugi Sisa Waktu Kerja.	:	11 bulan X Rp. 12.000.000,- = Rp. 132.000.000,- (seratus tiga puluh dua juta rupiah).
3	Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (2) huruf a PP No. 35 Tahun 2021.	:	1 bulan upah X Rp. 12.000.000,- = Rp. 12.000.000,- (dua belas juta rupiah).
Total			Rp. 156.000.000,- (seratus lima puluh enam juta rupiah).

Halaman 17 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan dan dijalankan terlebih dahulu dengan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada perlawanan dan kasasi;

8. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) yang telah diletakan dalam perkara ini;

9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya, jika lalai melaksanakan isi putusan perkara ini terhitung sejak putusan perkara ini memperoleh kekuatan hukum yang tetap hingga isi putusan telah dilaksanakan dengan baik;

10. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini. Atau jika Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat *cq.* Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain "Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)"

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

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

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

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

I. Dalam Eksepsi

A. Gugatan Premature

Bahwa yang menjadi dasar gugatan Penggugat yang diregister dengan No. 60/Pdt.Sus- PHI/2025/PN.Jkt.Pst tertanggal 27 Februari 2025 adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang menurut Penggugat telah dilakukan oleh Tergugat *vide Posita angka 16 (enam betas) dan 18 (delapan betas)*, fakta yang terjadi justru sebaliknya Penggugatlah yang sampai saat ini tidak masuk atau datang untuk bekerja (mangkir) sehingga kriteria perbuatan Penggugat tersebut adalah telah memenuhi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU ketenagakerjaan.;

Halaman 18 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



B. Gugatan Penggugat Obscuur Libel (kabur)

Bahwa antara posita dan petitum tidak sating bersesuaian dan/atau bertentangan dimana pada posita angka 16 (*enam betas*) dan 18 (*delapan betas*) Penggugat mendalilkan bahwasanya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, namun dalam petitumnya Penggugat justru menuntut agar Majelis Hakim memutuskan dengan mengeluarkan putusan yang berbunyi memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat serta harus sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan dan memenuhi semua yang menjadi hak-hak Penggugat vide petitum angka 5 (*lima*);

Bahwa dasar gugatan Penggugat kabur (Obscuur Libel) dan tidak berdasar karena Penggugat dalam gugatannya mendalilkan bahwasanya Gugatan Penggugat tersebut diajukan atas dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat namun Penggugat juga berdalih Tergugat telah memaksa Penggugat untuk mengundurkan diri dengan cara mengajukan Surat Pengunduran Diri dari Penggugat [*yide posita angka 28 (dua puluh delapan) dan posita angka 29 (dua puluh sembilan)*] sehingga menimbulkan kerancuan serta ketidakjelasan makna Gugatan lebih-lebih lagi faktanya Tergugat sama sekali tidak pernah melakukan hal buruk semacam itu terhadap Pengguga. Bahwa, mengenai Gugatan Penggugat yang Kabur (*Obscuur Libel*) hal tersebut adalah sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No: 195 K/AG/1994 tanggal 20 Oktober 1995, yang menyatakan:

“Menghadapi surat gugatan yang kabur (obscur libel), maka Hakim menurut hukum acara, seharusnya memberikan putusan bahwa gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima oleh pengadilan.” (Sumber : Buku Kompilasi Halaman 8 dari 34 Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Pal Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung, Penerbit Swara Justitia : 2005; Ali Boediarto, S.H., halaman 58).
ergugat monon kepada Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

II. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa segala hal yang termuat dalam Eksepsi di atas secara proporsional, *mutatis mutandis* dianggap termuat lagi dalam Jawaban dalam pokok perkara *in casu*;-
2. Bahwa Tergugat menolak dan menyangkal semua dalil-dalil dalam



posita yang termaktub dalam surat gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

3. Bahwa tidak benar dan semata rekayasa keji Penggugat mengenai dalil Gugatan Penggugat posita *angka 2 (dua)* yang menyatakan Penggugat telah bekerja kepada Tergugat dengan masa kerja selama 1 (*satu*) tahun sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September;

4. Bahwa faktanya Penggugat bergabung atau masuk kerja kepada Tergugat dengan kesepakatan Percobaan (probasi) dengan gaji sebagaimana yang telah telah disepakati, selanjutnya dalam kurun waktu tidak terlalu lama yakni kurang lebih 3 (*tiga*) hari Penggugat diketahui sama sekali tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang diharapkan oleh Tergugat antara lain seperti Kemampuan Bahasa Mandarin Penggugat tidak Fasitr, tidak mampu meyelesaikan kewajiban kerja dengan baik; memberikan informasi serta data identitas di ri yang diduga palsu atau tidak benar, melanggar perjanjian kerja dengan meminta Tergugat untuk membayar biaya sewa Apartemen tempat tinggalnya; tidak masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan (Tergugat); melawan atasan; berperilaku tidak pantas / tidak sopan; mempermalukan atasan dalam Group internal Perusahaan; melanggar etika dengan meminta Gift secara Free kepada Costumer.:

5. Bahwa, dalil posita Penggugat angka 4 (*empat*) yang menyatakan Penggugat mulai bekerja sejak tanggal 10 Juli 2024 setelah melakukan negosiasi gaji, namun Penggugat sendiri pula menyatakan mulai bekerja pada tanggal 13 Juli 2024 lantas Penggugat dipanggil lagi untuk mulai bekerja pada tanggal 16 Juli 2024. Dalil Penggugat tersebut sangat rancu karena menimbulkan ketidakjelasan makna juga arti dan oleh karenanya tidak akan Tergugat tanggap lebih lanjut;

6. Bahwa, dalil posita angka 5 (*lima*) yang menyatakan TMPenggugat menjawab ingin bekerja dengan Zhang Jiu nama China Penggugat untuk membuka kontrak”, dalil Penggugat tersebut menunjukkan dalam waktu bersamaan Penggugat memiliki 3 (*tiga*) identitas berbeda yaitu : NURSITI, NURSITI RANDINI dan ZHANG JIU;

Bahwa merujuk pada Pasal 52 ayat (1) UU No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan bagi seseorang yang ingin mengubah identitas nama maka harus mengajukan ke Pengadilan Negeri setempat;

Bahwa, menurut Pasal 1 angka 17 UU No. 24 Tahun 2013 adalah kejadian

Halaman 20 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



yang dialami oleh seseorang meliputi kelahiran, kematian, lahir mati, perkawinan, perceraian, pengakuan anak, pengesahan anak, pengangkatan anak, perubahan nama dan perubahan status kewarganegaraan;

7. Bahwa, tanggung jawab Penggugat adalah membantu Tergugat dalam hal pengurusan visa kerja orang asing sebagaimana keperluan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Tergugat namun alih-alih mengakui kelemahan serta ketidakmampuan Penggugat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung-jawabnya tersebut, Penggugat malah menggunakan alasan yang sama sekali tidak benar serta bohong dengan mengatakan : Kondisi System Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (RI) dalam kondisi ERROR serta sedang dalam pemulihan sehingga memakan waktu cukup lama !!

Sementara itu diwaktu yang bersamaan Tergugat mendapatkan info dari salah seorang rekannya bahwa baru saja selesai melakukan pengurusan Visa kerja sehingga jelas Penggugat telah berbohong kepada Tergugat, untuk menutupi kesalahannya dan kelemahannya tersebut dan bahkan tanpa rasa bersalah apalagi malu Penggugat kembali menyampaikan alasan kepada Tergugat bahwa Laptop Penggugat mati akibat terkena Hack Server, Tergugat dengan segala kerendahan hati mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia agar dapat membantu menanyakan kepada Penggugat apa sebenarnya makna dari kata Hack Server ini ??

8. Bahwa, menanggapi posita angka 7 (*tujuh*) mengenai Surat Keterangan Kerja atas nama Penggugat merupakan keterangan yang tidak sah dan tidak memiliki nilai hukum sama sekali karena bertentangan dan atau bertolak belakang dengan kebenaran (*fakta*) dan dapat dianggap sebagai pemalsuan dokumen. Penggugat sengaja memanfaatkan kondisi Tergugat yang kurang memahami aturan dan atau ketentuan hukum di Indonesia demi keuntungan pribadinya semata, oleh karena demikian Surat Keterangan Kerja tersebut haruslah dinyatakan ditolak karena didapatkan dengan cara-cara yang tidak sah dan atau melawan hukum;

Tanggapan atas dalil Penggugat angka 8 (*delapan*) dan 9 (*sembilan*)

9. Bahwa, Tergugat menilai dalil tersebut hanyalah rekayasa keji untuk menutupi ketidakmampuan Penggugat dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya dalam pengurusan berkas serta visa dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Tergugat tersebut, Penggugat juga tidak dapat menjelaskan syarat serta jabatan apa yang akan atau sedang diduduki

Halaman 21 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



oleh tenaga kerja tersebut sehingga visa tersebut tidak dapat diurus atau diselesaikan dan atau sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.;

10. Bahwa, Tergugat telah berkali-kali mengingatkan kepada Penggugat agar segera melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta kewajibannya secara baik dan tepat waktu dimana hal tersebut sangat berpengaruh dengan operasional atau *tidak menghambat* kegiatan usaha milik Tergugat, namun bukannya menuruti perintah dan menemukan solusi Penggugat dalam hal ini hanya mengeluh serta tetap mengatakan tidak bisa menyelesaikan tugas tersebut;

Tanggapan atas dalil Penggugat angka 10 (*sepuluh*), 11 (*sebelas*) dan 12 (*dua betas*)

11. Bahwa, meskipun Penggugat telah gagal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya namun Penggugat tetap memaksa meminta agar Tergugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disiapkan oleh Penggugat, Tergugat juga dalam hal ini tetap menolak karena masih ingin memantau kinerja serta kemampuan dari Penggugat sehingga sampai pada kesimpulan apakah layak atau tidak;

12. Bahwa, akibat terlalu sering didesak oleh Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akhirnya Tergugat terpaksa menandatangani perjanjian tersebut dengan jangka waktu selama 3 (*tiga*) bulan atau mulai tanggal 16 Juli 2024 sampai dengan 15 Oktober 2024. Tergugat belakangan mengetahui bahwa Penggugat telah memanipulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dengan mengubahnya menjadi selama 1 (*satu*) tahun, Penggugat juga diduga telah melakukan pencurian dan atau penggelapan terhadap inventaris kantor berupa komputer jinjing 9 (*laptop*). Disamping itu Penggugat juga berperangai buruk karena telah beberapa kali telah *mengancam* memukul partner kerja dari Tergugat serta mengambil kunci akses kantor sehingga Tergugat bersama pekerja lainnya tidak dapat masuk kantor dan terpaksa harus mengganti kunci tersebut;

Tanggapan atas dalil Penggugat angka 13 (*tiga belas*), 14 (*empat belas*) dan 15 (*lima belas*)

13. Bahwa, benar dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nornor: 09/pkwt/msji/2024 telah secara jelas mengatur masa berlaku dan berakhirnya yakni selama 3 (*tiga*) bulan atau mulai tanggal 16 Juli 2024 sampai dengan 15 Oktober 2024, dengan demikian dalil Penggugat yang



menyatakan masa berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 *adatah* selama 1 (satu) adalah merupakan kebohongan keji dan semata rekayasa dari Penggugat hal mana akan Tergugat buktikan pada waktunya nanti dan oleh karena itu dalil Penggugat tersebut harus ditolak atau setidaknya Surat gugatan Penggugat dalam perkara *in casu* dinyatakan tidak diterima;

14. Bahwa, mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 telah pula ditegaskan dalam Surat Anjuran Nomor : 12968/KT03.03 tertanggal 18 Desember 2024 yang dikeluarkan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara pada bagian C. Pendapat Dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial angka 4 (*empat*) dan angka 5 (*Uma*) yang detailnya sebagai berikut:

4. Bawa terdapat perbedaan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Pekerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Pengusaha. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Pekerja Nomor : 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024 s.d 2 September 2025, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Pengusaha Nomor : 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024 terhitung sejak 16 Juli 2024 s.d 15 Oktober 2024.

5. Bahwa mengenai perbedaan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Pekerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Pengusaha, menurut Mediator Hubungan Industrial Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dipakai sebagai acuan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimiliki oleh Pengusaha, karena Pengusaha dapat menunjukkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Asli pada saatidang Mediasi, sedangkan Pekerja tidak dapat menunjukkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang asli.

14. Bahwa, dengan telah diterbitkannya Surat Anjuran Nomor : 12968/KT03.03 tertanggal 18 Desember 2024 oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara maka hal itu membatalkan atau menggugurkan seluruh dalil Penggugat termasuk namun tidak terbatas pada gaji Penggugat sebagaimana dimaksud dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 karena Tergugat duga keras Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 telah dipalsukan atau tidak sesuai dengan aslinya sehingga menjadi adit apabila Surat gugatan Penggugat dalam perkara *in casu* dinyatakan tidak diterima;

15. Bahwa, dalil Penggugat angka 16 (*enam belas*) yang menyatakan menerima pemberitahuan melalui email tentang pemberhentian dimana keputusan tersebut adalah merupakan hasil evaluasi serta melalui sejumlah pertimbangan yang dilakukan Tergugat terhadap kinerja Penggugat antara lain sebagai berikut:

- > Penggugat tidak pernah masuk kerja (*Mangkir*);
 - > Penggugat diduga telah mencuri dan menggelapkan inventaris Kantor yaitu Komputer jinjing dan menolak mengembalikan kunci akses kantor;
 - > Penggugat tidak memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban;
- > Penggugat menghambat rencana dan kemajuan kerja Perusahaan;
 - > Penggugat diduga melakukan penipuan dengan menandatangani Kotrak Kerja palsu atau memalsukan dokumen kontrak;

16. Bahwa, perbuatan Penggugat sebagaimana tersebut pada poin 16 (*enam belas*) surat jawaban Tergugat di atas adalah telah secara sengaja melanggar ketentuan pasal 3 ayat (1) dan pasal 7 huruf *a, b, e, g, h* dan *i* Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024;

17. Bahwa, Tergugat menolak keras dalil Penggugat angka 17 (*tujuh belas*) yang menyatakan Tergugat tidak mengizinkan Penggugat untuk masuk kantor serta tidak membawa dokumen asli Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024. Dalil Penggugat tersebut adalah kebohongan keji yang dituduhkan kepada Tergugat karena faktanya justru Penggugatlah yang telah membawa serta tidak mau mengembalikan kunci akses kantor sehingga Tergugat bersama pekerja lainnya tidak dapat masuk dan terpaksa mengganti kunci akses kantor, sementara terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024 hat ini telah dibantah oleh Surat Anjuran Nomor : 12968/KT03.03 tertanggal 18 Desember 2024 yang

Halaman 24 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



dikeluarkan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara pada bagian C. Pendapat Dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan industrial angka 4 (*empat*) dan angka 5 (*lima*) justru sebaliknya Penggugatlah yang tidak mampu menunjukkan Asli dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024;

18. Bahwa, tidak benar serta mengada-ada dalil Penggugat angka 18 (*delapan betas*) yang menyatakan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak memberi gaji karena faktanya Penggugat telah sama sekali sudah tidak pernah masuk kantor dan tidak bekerja sejak bulan September dimana hal tersebut telah secara tegas diatur dalam ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024 pasal 5 (*lima*) ayat (1) dan ayat (3) tentang Waktu Kerja dan ketentuan pasal 6 (*enam*) ayat (2) tentang Upah;

19. Bahwa, jikapun Tergugat terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hal itu dikarenakan perbuatan Penggugat telah masuk dalam kategori melakukan perbuatan yang tercela atau masuk dalam kategori pelanggaran berat dan/atau mendesak yaitu sebagaimana telah *kami* jelaskan pada angka 16 (*enam belas*) surat jawaban Tergugat ini, hal tersebut juga telah ditegaskan dan atau sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan :

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a) *Uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b) *Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama;*

20. Bahwa, menanggapi dalil Penggugat dalam posita butir ke - 19 (*sembilan belas*) dan ke - 20 (*dua puluh*) lembar ke - 9 mengenai perjanjian sebagaimana ketentuan pasal 1320 dan 1338 KUH Perdata; Subekti menjelaskan iktikad baik pada saat pembuatan perjanjian berarti *kejujuran orang yang beriktikad baik menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada pihak lawan, yang dianggapnya jujur dan tidak menyembunyikan sesuatu yang buruk yang di kemudian hari dapat menimbulkan kesulitan-*

Halaman 25 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



kesulitan. Prinsip iktikad baik tidak hanya diterapkan pada tahap pelaksanaan perjanjian, melainkan juga dalam seluruh fase atau tahapan kontrak sebagai suatu proses yaitu mulai tahap prakontraktual (*negosiasi/perundingan*), tahap kontraktual (*pembentukan/formation of contract*), hingga tahap pascakontraktual (*pelaksanaan perjanjian*).

Bahwa, perbuatan Penggugat sejak awal telah didasari dengan itikad tidak baik yakni dengan cara memberikan informasi dan atau data yang tidak benar / palsu kepada Tergugat adalah menyimpang dari prinsip iktikad baik (*good faith*) yang menjadi salah satu prinsip umum dalam hukum kontrak yang tercermin dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata. Oleh karenanya apabila terdapat iktikad buruk pada tahap pembentukan perjanjian, misalnya penipuan (*bedrog*), paksaan (*dwang*), atau kekhilafan (*dwaling*), atau penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) dalam kesepakatan yang dibuat, maka perjanjian yang dimaksud akan menjadi dapat dibatalkan (*voidable/vernietigbaar*).

Tanggapan atas dalil Penggugat angka 23 dan 24 (*dua puluh empat*)

21. Bahwa, tidak benar serta mengada-ada dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak memberi gaji karena faktanya Penggugat telah sama sekali sudah tidak pernah masuk kantor dan tidak bekerja sejak bulan September dimana hal tersebut telah secara tegas diatur dalam ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024 pasal 5 (*lima*) ayat (1) dan ayat (3) tentang Waktu Kerja dan ketentuan pasal 6 (*enam*) ayat (2) tentang Upah, disamping itu Penggugat sama sekali tidak mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu;

22. Bahwa, Tergugat telah menerima dan melaksanakan kewajibannya *sebagaimana* isi Surat Anjuran Nomor : 12968/KT03.03 tertanggal 18 Desember 2024 yang dikeluarkan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara atas Permohonan Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sebaliknya Penggugatlah yang tidak melaksanakan anjuran tersebut namun mendaftarkan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat terhadap Tergugat;

23. Bahwa, pada pokoknya adalah tidak benar dan mengada-ada serta penuh rekayasa keji dalil Penggugat dalam surat gugatan perkara in

Halaman 26 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

casu *sehingga* wajar dan menjadi adit apabila Majelis Hakim Yang Mulia menolak seluruh dalil Gugatan Penggugat atau setidaknya Surat gugatan Penggugat dalam perkara *in casu* dinyatakan tidak diterima;

24. Bahwa, terhadap posita yang merupakan pengulangan tidak perlu Tergugat bahas lebih lanjut, sementara mengenai tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya adalah sangat tidak beralasan serta tidak memiliki dasar hukum sehingga permintaan tersebut haruslah ditolak seluruhnya; —

25. Bahwa, terhadap posita butir 38 lembar ke-14 (*empat belas*), Tergugat menolak dengan tegas dan keras dimana hal tersebut sangat tidak berdasar hukum, selain tidak merinci tentang apa saja yang diminta diletakkan sita juga sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 197 ayat (8) HIR yang menyatakan :

"Penyitaan benda-benda bergerak dari orang yang berutang, termasuk juga uang tunai dan surat-surat berharga dapat juga meliputi benda-benda bergerak dan dipaksa untuk mengundurkan diri melainkan hal tersebut merupakan inisiatif Penggugat sendiri tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun juga yang disertai dengan tuntutan agar gajinya dibayarkan secara penuh pada hari itu juga meskipun Penggugat belum bekerja selama sebulan yang berwujud yang ada dalam pegangan orang lain akan tetapi tidak boleh meliputi ternak dan peralatan yang benar-benar diperlukan oleh si terhakum untuk menjalankan usahanya sehari-hari";

26. Bahwa, Penggugat juga mengajukan permohonan sita jaminan terkait dengan barang- barang tidak bergerak milik Tergugat dimana hal tersebut jelas bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1975 Jo Pasal 261 Rbg, lebih lebih lagi sampai dengan saat ini Tergugat tetap kooperatif dalam mengikuti proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga tidak cukup alasan dan tidak ada bukti kuat oleh karenanya permohonan mengenai Sita Jaminan harus ditolak; --

27. Bahwa, terhadap posita butir 39 (*tiga puluh sembitan*) lembar ke-14 (*empat betas*) surat Gugatan, Tergugat menolaknya dengan tegas dan keras terkait putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*) meskipun terdapat upaya hukum hal mana adalah bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEAAA) Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta

Halaman 27 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



(*uitvoerbaar bij voorraad*) Dan Provisionil tertanggal 21 Juli 2000, yang menyatakan agar Putusan Serta Merta hanya dikabulkan dalam hal sebagai berikut:

- a. *Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik atau surat tulisan tangan (handschrift) yang tidak dibantah kebenarannya tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti;*
- b. *Gugatan tentang hutang piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;*
- c. *Gugatan tentang sewa menyewa tanah, rumah, gudang dan tain-tain, dimana hubungan sewa menyewanya sudah habis lampau, atau penyewa yang beritikad baik;*
- d. *Pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gono-gini) setelah mengenai putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;*
- e. *Dikabulkannya gugatan provisional dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 RV;*
- f. *Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (in kracht van gewijsde) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;*
- g. *Pokok sengketa mengenai bezitsrecht.*

Bahwa dalam gugatan a quo, tidak ada satupun kondisi yang sesuai dengan ketentuan sebagaimana termaktub dalam Surat Edaran AAARI Nomor 03 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) Dan Provisionil tertanggal 21 Juli 2000, selain itu Tergugat menolak semua dalil Penggugat, sehingga tidak ada dalil Penggugat yang dapat dipastikan kebenarannya. Oleh karena itu, adalah layak apabila permohonan *Uitvoerbaar Bij Voorraad* tersebut harus *ditolak dan dikesampingkan seluruhnya*;

28. Bahwa, terhadap posita butir 26 lembar ke-14 (*empat betas*) Replik, Tergugat menolaknya dengan tegas dan keras terkait uang paksa (*Dwangsom*) karena tidak beralasan menurut hukum. Perlu Penggugat ketahui, *dwangsom* tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan membayar uang hal mana sejalan ketentuan Pasal 606a Rv yakni :

“Sepanjang suatu keputusan Hakim mengandung hukuman yang sesuatu yang lain dari pada pembayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman

Halaman 28 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hukum, dan uang tersebut dinamakan uang paksa”.

29. Bahwa, selanjutnya Tergugat menyangkal dan menolak alasan-alasan/dalil Penggugat dalam segenap posita surat Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Berdasarkan dalil-dalil di atas, maka dengan ini Tergugat bermohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara a quo untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

I. PRIMAIR

I. DALAM EKSEPSI

- 1) Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

II. DALAM POKOK PERKARA

- 1) Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menerima Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
- 3) Membebaskan Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara a quo;

II. SUBSIDAIR

Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 10 April 2025, dan terhadap Replik tersebut Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 14 April 2025;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup, yang setelah dicocokkan dengan aslinya, sebagian cocok dan sebagian lagi tidak bisa ditunjukkan aslinya, yang diberi tanda sebagai P-1 A sampai dengan P-15 sebagai berikut:

1. Bukti P-1 A

:

Fotokopi Anjuran Nomor: 12968/KT.03.03, tertanggal 18 Desember 2024 dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang ditanda tangani oleh : Noviar Dinaryanti selaku Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara serta ditanda tangani

Halaman 29 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mediator Hubungan Industrial yaitu Eryl Fridawanti dan Raymond Natanael;

2. Bukti P – 1 B

Fotokopi Surat tertanggal 06 Januari 2025, Perihal: Tanggapan terhadap surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, Tertanggal 18 Desember 2024, yang ditandatangani oleh Nursiti Alias Nursiti Randini;

3. Bukti P – 1 C

Fotokopi Resi Pengiriman surat balasan anjuran dari Disnaker Jakarta Utara yang dikirim oleh Penggugat tanggal 6 Januari 2025;

4. Bukti P – 1 D

Fotokopi *Print out tracking* dari aplikasi ZNE untuk membuktikan surat balasan anjuran dari Penggugat telah diterima oleh Disnaker Jakarta Utara;

5. Bukti P – 2

Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024 tertanggal 02 September 2024;

6. Bukti P – 3

Fotokopi Surat Keterangan Kerja, Nomor: 07/SKK/2024, yang ditandatangani oleh XIA CHUN XIAN selaku Direktur Utama PT. Myshop Jaya Indonesia;

7. Bukti P – 4

Fotokopi Surat Tugas, No: 07/29ST/2024, tertanggal 29 Juli 2024 yang ditandatangani oleh Xia Chun Xian selaku Direktur Utama PT. Myshop Jaya Indonesia;

Halaman 30 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



8. Bukti P – 5

Fotokopi Surat Kuasa, No: 07/SK/2024, tertanggal 29 Juli 2024 yang ditandatangani oleh Xia Chun Xian selaku Direktur Utama PT. Myshop Jaya Indonesia;

9. Bukti P – 6

Fotokopi Daftar Upah Tenaga Kerja yang telah didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan, tertanggal 18 Agustus;

10. Bukti P – 7

Fotokopi ID Card/Kartu Nama yang diberikan PT. Myshop Jaya Indonesia yang jelas tertulis nama: Nursiti Randini, Jabatan Manager HRD;

11. Bukti P – 8

Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) dengan NIK: 3212286505840001, atas nama NURSITI yang dikeluarkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat, tertanggal 12 April 2019;

12. Bukti P – 9

Fotokopi Surat Pernyataan, tertanggal 27 Maret 2024 yang ditandatangani oleh Nursiti;

13. Bukti P – 10 A

Fotokopi Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor B.3/54537/PK.04.00/IX/2024 tentang Penilaian Kelayakan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pekerjaan Lebih Dari 6 Bulan pada Myshop Jaya Indonesia PT, yang telah ditandatangani oleh Devi Anggraeni, S.Sos., M.M,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a.n Direktur Jenderal, Plh. Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Koordinator Bidang Uji Kelayakan dan Pengesahan RPTKA tertanggal 4 September 2024;

14. Bukti P – 10 B

:

Fotokopi Surat Pemberitahuan Pembayaran DKPTKA Sebagai PNBPN Baru, tanggal penerbitan 13 September 2024;

15. Bukti P – 11

:

Fotokopi *Print out email* dari Myshop Jaya kepada Penggugat (Nursiti Alias Nursiti Randini) tentang Pemberitahuan Pemberhentian Personel, tertanggal 16 September 2024;

16. Bukti P – 12 A

:

Fotokopi *Print out screenshot WeChat* antara Penggugat dengan Xia Chun Xian selaku Direktur PT. Myshop Jaya Indonesia (*i.c.* Tergugat);

17. Bukti P – 12 B

:

Fotokopi *Print out screenshot WhatsApp* percakapan antara farid selaku pihak Perusahaan (*i.c.* Tergugat) dengan Penggugat;

18. Bukti P – 13

:

Fotokopi Surat Nomor: 10427/KT.03.03, tertanggal 10 Oktober 2024, Perihal: Panggilan Klarifikasi/Penawaran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang ditanda tangani oleh: Noviar Dinaryanti selaku Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara;

19. Bukti P – 14

:

Halaman 32 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Fotokopi Surat Nomor: 11537/KT.03.03, tertanggal 28 Oktober 2024, Perihal: Panggilan Klarifikasi/Penawaran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara yang ditanda tangani oleh : Noviar Dinaryanti selaku Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara;

20. Bukti P – 15

Fotokopi *Print* foto tentang Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tertanggal 29 November 2024;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup, yang setelah dicocokkan dengan aslinya, sebagian cocok dan sebagian lagi tidak bisa ditunjukkan aslinya, yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-10 sebagai berikut:

1. Bukti T – 1 : Fotokopi Surat Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor: 12968/KT03.03 tertanggal 18 Desember 2024;
2. Bukti T – 2 : Fotokopi Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) An. NURSITI Nomor: 09/pkwt/msji/2024 tertanggal 02 September 2024;
3. Bukti T- 3 : Fotokopi dari Print Out Nota Pembelian Laptop (computer jinjing) Nomor: 24952000000195685103 tertanggal 15 Januari 2023 sehatga CNY 4950.50 atau sama dengan Rp. 11.388.378,- (sebelas juta tiga ratus delapan puluh delapan tiga ratus tujuh puluh delapan rupiah);
4. Bukti T – 3 A : Fotokopi Terjemahan dari *Print Out* Nota Pembelian Laptop (computer jinjing) Nomor:

Halaman 33 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/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)



24952000000195685103 tertanggal 15 Januari 2023 seharga CNY 490.50 atau sama dengan Rp. 11.388.378 (sebelas juta tiga ratus delapan puluh delapan tiga ratus tujuh puluh delapan rupiah);

5. Bukti T – 4 : Fotokopi Pasport XIA , CHUNXIAN (Direktur) No. EJ7203717;

6. Bukti T – 5 : Fotokopi dari Print Out Curriculum Vitae (CV) atas nama Nursiti;

7. Bukti T – 6 : Fotokopi dari Screenshot Permohonan Nomor: 001635071655 mengenai persetujuan ekspos dari Kemnaker RI yang diajukan oleh NURSITI (Penggugat) tanggal 03-09-2024;

8. Bukti T – 7 : Fotokopi dari Screenshot Permohonan Nomor: 001635084666 mengenai hasil Persetujuan Ekspos yang didaftarkan oleh Penggugat adalah Tidak Disetujui oleh Kemnaker RI, tanggal 27-09-2024;

9. Bukti T – 8 : Fotokopi dari ScreenShot Data Penggugat melalui laman Link PDDikti;

10. Bukti T – 9 : Fotokopi dari Screenshot Grup Chat Kantor Dimana Penggugat telah bersikap tidak sopan atau tidak menghormati pimpinan;

11. Bukti T – 10 : Fotokopi dari Screenshot Chat Grup Dimana Penggugat mengajukan uang Kas operasional Reimbursement bulan Agustus 2024;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi ataupun ahli walaupun telah diberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan saksi yang telah disumpah di persidangan sebagai berikut:

1) Saksi Dewi Agustina (dibawah sumpah) yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

Halaman 34 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi bekerja di sektor jasa pengurusan Perijinan;
- Bahwa, saksi mengetahui tidak benar Penggugat telah melaksanakan pengurusan ijin melainkan hanya sebatas pembayaran Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP);
- Bahwa saksi mengetahui tidak benar klaim Penggugat yang menyatakan server Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (RI) mengalami *down/gangguan*, hal itu dibuktikan saksi menyelesaikan pekerjaan tanpa kendala apapun dengan tepat waktu;
- Bahwa saksi mengetahui biasanya tidak pernah lama dalam pengurusan, lama biasanya karena ada kesalahan dalam dokumen yang mengajukan.;
- Bahwa saksi mengetahui, pembayaran Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sebesar \$1200 adalah sebagai akibat dari Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang harus dibayarkan oleh perusahaan dan hal tersebut adalah sesuai ketentuan yang berlaku;
- Bahwa saksi mengetahui saksi memulai semua proses perizinan sampai dengan terbit dari awal karena memang tidak terdapat riwayat data yang telah dimulai atau diajukan oleh Penggugat;

2) Saksi Yanti (dibawah sumpah) yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat tidak memiliki Asli dari 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 02 September 2024 melainkan hasil dari *camscanner*;
- Bahwa, saksi mengetahui Tergugat merupakan suatu perusahaan yang baru berdiri kurang lebih 1 (satu) tahun;
- Bahwa, saksi mengetahui meskipun telah beberapa kali dipanggil Penggugat tidak pernah datang untuk masuk kantor sampai dengan diajukannya Gugatan ini;
- Bahwa, saksi mengetahui apa yang menjadi hak (gaji) telah selesai dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat;
- Bahwa, saksi mengetahui Penggugat telah melakukan *mark up* biaya serta meminta kepada Tergugat untuk membayar biaya sewa Apartemen tempat tinggal Penggugat sebesar Rp3.643.229,00 (tiga juta enam ratus empat puluh tiga ribu dua ratus dua puluh sembilan rupiah) padahal itu merupakan kewajiban Penggugat sebagai Pengguna fasilitas apartemen tersebut;

Halaman 35 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



- Bahwa saksi mengetahui Penggugat memasukkan untuk biaya sewa kebun dalam bahasa mandarin padahal perusahaan tidak punya kebun tetapi setelah didesak Penggugat mengakui untuk biaya sewa apartemen Penggugat;
- Bahwa, saksi mengetahui Penggugat tidak fasih dalam berbahasa mandarin;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat merupakan lulusan S1 dari Al Azhar Indonesia dari Curriculum Vitaenya (CV);
- Bahwa, saksi mengetahui Penggugat ketika diperkenalkan namun tidak bertemu secara langsung;
- Bahwa, saksi mengetahui Penggugat menggunakan beberapa nama yaitu Nursiti dan Wang Xin'an;
- Bahwa, saksi mengetahui Penggugat membuat kesalahan dalam pelaporan BPJS dimana dalam laporan tersebut Penggugat mencantumkan Tenaga Kerja Asing (TKA) sementara faktanya Tenaga Kerja Asing (TKA) tersebut sama sekali belum pernah datang ke Indonesia;
- Bahwa, saksi mengetahui saksi hanya mendapat gaji sesuai kesepakatan dan tidak ada tunjangan lain;
- Bahwa, saksi mengetahui Farid bukan merupakan pengambil kebijakan sehingga dalil Penggugat tidak beralasan;
- Bahwa, saksi mengetahui benar Penggugat telah membawa inventaris Perusahaan berupa Laptop (*Komputer Jinjing*) dan kunci akses kantor yang sampai saat ini belum dikembalikan kepada Perusahaan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing masing telah menyampaikan Kesimpulannya pada tanggal 14 Mei 2025;

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 EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat mengajukan eksepsi dalam jawabannya, untuk itu Majelis Hakim terlebih dahulu akan memberikan pertimbangan hukum atas eksepsi Tergugat;

Halaman 36 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Menimbang, bahwa dalam Eksepsinya Tergugat mendalilkan hal-hal sebagai berikut;

A. Gugatan Premature

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa dasar gugatan menurut Penggugat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat. Menurut Tergugat, fakta yang sebaliknya Penggugatlah yang sampai saat ini tidak masuk atau datang untuk bekerja (mangkir) sehingga kriteria perbuatan Penggugat tersebut adalah telah memenuhi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 168 ayat (1) UU ketenagakerjaan;

B. Gugatan Penggugat Obscuur Libel (kabur)

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya antara posita dan petitum tidak saling bersesuaian dan/atau bertentangan, dimana dalam positanya Penggugat mendalilkan bahwasanya Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, namun dalam petitumnya Penggugat justru menuntut agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, selain itu Penggugat mendalilkan dasar pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, namun Penggugat juga berdalih Tergugat telah memaksa Penggugat untuk mengundurkan diri dengan cara mengajukan Surat Pengunduran Diri dari Penggugat, sehingga menimbulkan kerancuan serta ketidakjelasan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian eksepsi tersebut, menurut Terugat dimana menunjukkan gugatan Penggugat kabur (obscuur libel), selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa melalui Repliknya Penggugat membantah dalil eksepsi Tergugat dengan mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut;

A. Gugatan Premature

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya gugatan Penggugat telah melalui suatu prosedur dalam ketentuan Peradian Hubungan Industrial, dan juga sangat jelas Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara telah mengeluarkan Anjuran yang diberikan kepada Para Pihak yang beperkara pada tanggal 18 Desember 2024 dan diterima oleh Penggugat pada tanggal 28 Desember 2024, sehingga eksepsi Tergugat tidak berdasarkan hukum, dan Penggugat memohon



kepada Majelis Hakim untuk menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*);

B. Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* (kabur)

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan yang pada pokoknya, bahwa dalam petitum Gugatan Penggugat yang memohon untuk “*Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Putus Karena Pemutusan Hubungan Kerja*” adalah sangat jelas maksud dan tujuan dari petitum Gugatan Penggugat tersebut bukan meminta kepada Majelis memerintahkan Tergugat untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat, melainkan, dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak, maka Penggugat berhak meminta haknya sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil eksepsi Tergugat tidak memiliki dasar hukum, mengada-ngada, keliru dan tidak relevan dalam perkara *a quo* tidak perlu dipertimbangkan, dan selanjutnya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak seluruh eksepsi Tergugat atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat dan bantahan atas eksepsi yang disampaikan Penggugat, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

A. Gugatan *Premature*

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Gugatan *Premature*, setelah memperhatikan bahwa dalam mengajukan gugatannya, Penggugat telah melampirkan Surat Anjuran Nomor 12968/KT.03.03 tanggal 18 Desember 2024 yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, yang menunjukkan bahwa terhadap perkara *a quo* telah terlebih dahulu dilakukan upaya penyelesaian melalui mediasi, sebagaimana dipersyaratkan oleh ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka terhadap eksepsi Tergugat berkenaan dengan gugatan *premature* menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

B. Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* (kabur)

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* (kabur) yang menurut Tergugat terdapat ketidaksesuaian antara maksud dari posita dengan petitum dalam gugatan Penggugat, menurut Majelis Hakim,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat telah cukup menguraikan peristiwa yang berkenaan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja dalam positanya serta Penggugat juga telah secara jelas menunjukkan tuntutan Penggugat atas kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja, atas adanya uraian tersebut, menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat telah jelas dan tidak kabur;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan bahwa gugatan Penggugat telah jelas dan tidak kabur, menjadikan eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa atas seluruh pertimbangan di atas, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana dimaksud dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat adalah karyawan Tergugat yang bekerja sebagai Manager HRD, sejak tanggal 13 Juli 2024 secara lisan yaitu bekerja dari rumah (WFH), yang kemudian bekerja di kantor sejak tanggal 16 Juli 2024;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja tertulis (PKWT) yang ditandatangani pada tanggal 2 September 2024, dengan jangka waktu kerja 1 tahun, yaitu dari tanggal 2 September 2024 sampai dengan tanggal 2 September 2025, serta Tergugat telah mengeluarkan Surat Keterangan Kerja dengan jangka waktu mulai tanggal 29 Juli 2024 hingga tanggal 29 Juli 2025;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya besaran upah penggugat adalah sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah), sebagaimana tertuang dalam PKWT dan hasil negosiasi saat awal proses rekrutmen (10 Juli 2024);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya dalam menjalankan tugas sebagai HRD Tergugat, Penggugat secara khusus ditugaskan oleh Direktur Utama (Xia Chun Xian) untuk mengurus visa tenaga kerja asing (TKA), termasuk membuat akun KEMNAKER, mengajukan visa tanpa agen, meskipun Penggugat menyampaikan risiko hukum dan administratif karena perusahaan masih baru berdiri. Penggugat mendalilkan telah berhasil mengurus 1 visa TKA, sementara sisanya masih proses karena syarat belum lengkap;

Halaman 39 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan yang pada pokoknya berdasarkan perintah, pekerjaan, dan upah, dimana Terdapat PKWT tertulis yang sah dan ditandatangani kedua pihak, dimana Perjanjian kerja disepakati tanpa masa percobaan dan mencantumkan hak dan kewajiban, termasuk sanksi, upah, dan masa kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan yang pada pokoknya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terjadi pada tanggal 16 September 2024 dilakukan Tergugat melalui pemberitahuan lewat email, tanpa adalah alasan yang menurut Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak, karena tidak ada pemberian SP1, SP2, SP3, atau perundingan sebelumnya, serta Penggugat tidak diizinkan masuk kantor sejak beberapa minggu setelah kontrak ditandatangani;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan yang pada pokoknya dokumen PKWT asli ditahan oleh Tergugat, dan tidak diberikan meski diminta baik-baik maupun oleh mediator saat mediasi, serta menurut Penggugat, bahwa Tergugat berdalih PHK dilakukan karena adanya surat pengunduran diri, namun Penggugat menyatakan itu atas desakan Tergugat dan tidak sah menurut hukum;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan yang pada pokoknya atas pemutusan hubungan kerja yang terjadi, Penggugat mengajukan permohonan mediasi ke Sudinakertrans Jakarta Utara, dan telah keluar Surat Anjuran tertanggal 18 Desember 2024, namun tidak dijalankan oleh Tergugat, Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya, selanjutnya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan mengikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 09 September 2024 antara Penggugat dan Tergugat, menyatakan demi hukum tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai dengan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024 adalah perbuatan yang bertentangan dengan melanggar ketentuan hukum yang berlaku, menyatakan sah secara hukum dan mengikat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai dengan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024, Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Putus Karena Pemutusan Hubungan

Halaman 40 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kerja, Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat sesuai ketentuan hukum yang berlaku berupa gaji bulan September 2024 sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah), ganti rugi sisa PKWT selama 11 bulan sebesar Rp132.000.000,00 (seratus tiga puluh dua juta rupiah) dan uang pesangon sebanyak 1 bulan sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dengan total seluruhnya sejumlah Rp156.000.000,00 (seratus lima puluh enam juta rupiah), dan tuntutan lainnya;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya, Tergugat menolak dan menyangkal semua dalil-dalil dalam posita yang termaktub dalam surat gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Tergugat menandatangani perjanjian dengan jangka waktu selama 3 (*tiga*) bulan atau mulai tanggal 16 Juli 2024 sampai dengan 15 Oktober 2024;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat disebabkan adanya perbuatan pelanggaran kerja yang dilakukan Penggugat yang menurut Tergugat merupakan pelanggaran dengan alasan mendesak, serta pengunduran diri dari Penggugat dan Penggugat telah tidak hadir bekerja pada Tergugat sejak bulan September 2024;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Penggugat yaitu Penggugat diketahui sama sekali tidak memiliki kemampuan yang diharapkan oleh Tergugat antara lain seperti Kemampuan Bahasa Mandarin Penggugat tidak fasih, tidak mampu menyelesaikan kewajiban kerja dengan baik, memberikan informasi serta data identitas diri yang diduga palsu atau tidak benar, melanggar perjanjian kerja dengan meminta Tergugat untuk membayar biaya sewa Apartemen tempat tinggalnya, tidak masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan (Tergugat), melawan atasan, berperilaku tidak pantas/ tidak sopan, mempermalukan atasan dalam group internal Perusahaan, serta melanggar etika dengan meminta *gift* secara *free* kepada *costumer*;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah melakukan kebohongan dalam melaksanakan tanggung jawab Penggugat dalam pengurusan visa kerja orang asing dengan mengatakan kondisi sistem Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (RI) dalam kondisi *error* serta sedang dalam pemulihan sehingga memakan waktu cukup lama, sementara itu diwaktu yang bersamaan Tergugat mendapatkan info dari salah seorang rekannya bahwa baru saja selesai melakukan pengurusan Visa kerja,

Halaman 41 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/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

sehingga menurut Tergugat, Penggugat tidak mampu menjalankan tugas serta tanggungjawabnya dalam pengurusan berkas serta visa dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Tergugat tersebut, dimana hal tersebut sangat berpengaruh dengan operasional atau menghambat kegiatan usaha milik Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Surat Keterangan Kerja atas nama Penggugat merupakan keterangan yang tidak sah, oleh karena demikian Surat Keterangan Kerja tersebut haruslah dinyatakan ditolak karena didapatkan dengan cara-cara yang tidak sah dan atau melawan hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah secara sengaja melanggar ketentuan pasal 3 ayat (1) dan Pasal 7 huruf a, b, e, g, h dan i Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor: 09/pkwt/msji/2024 tanggal 2 September 2024;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tidak memberi gaji kepada Penggugat karena Penggugat telah sama sekali tidak pernah masuk kantor dan tidak bekerja sejak bulan September dan secara tegas diatur dalam ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), serta Tergugat terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena perbuatan Penggugat merupakan perbuatan yang tercela atau masuk dalam kategori pelanggaran berat dan/atau mendesak, sehingga Penggugat hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, serta terkait mengundurkan diri melainkan hal tersebut merupakan inisiatif Penggugat sendiri yang disertai tuntutan pembayaran gaji satu bulan penuh meskipun Penggugat belum bekerja selama sebulan;

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 gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-15, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-10 dan 2 (dua) orang saksi bernama Dewi Agustina dan Yanti;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dan mencermati gugatan, jawaban, replik, duplik serta bukti-bukti, serta saksi-saksi yang diajukan oleh para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa perselisihan dalam perkara a quo

Halaman 42 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan pokok permasalahan dalam perkara *a quo* adalah, apa alasan hukum berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan apa implikasi hukum atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat?;

Menimbang, bahwa atas pokok perselisihan tersebut Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap alasan pengakhiran hubungan kerja dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak dan peraturan perundangan yang berlaku yang relevan;

Menimbang, bahwa oleh karena perselisihan perkara *a quo* dilatarbelakangi oleh pelaksanaan perjanjian kerja yang berlangsung antara Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan memberikan pertimbangan hukum terhadap hubungan kerja yang berlangsung antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2 berupa Perjanjian Kerja yang dapat ditunjukkan aslinya dalam persidangan, diperoleh fakta bahwa pada tanggal 2 September 2024, Penggugat dengan Tergugat telah menyepakati suatu perjanjian kerja yang dimulai sejak tanggal 16 Juli 2024;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dimulai sejak tanggal 16 Juli 2024 dilakukan berdasarkan perjanjian kerja secara lisan;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur sebagai berikut:

Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang telah dimulai sejak tanggal 16 Juli 2024 dilakukan dengan perjanjian kerja secara lisan, sementara perjanjian kerja secara lisan hanya dilakukan untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat adalah pekerja Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja dengan status tetap, terhitung sejak tanggal 16 Juli 2024;

Halaman 43 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/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

Menimbang, bahwa oleh karena telah dipertimbangkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terhitung sejak tanggal 16 Juli 2024, maka terhadap petitum Penggugat angka 2 yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan mengikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor: 09/PKWT/MSJI/2024, tertanggal 09 September 2024 antara Penggugat dan Tergugat, menjadi tidak beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan Penggugat adalah pekerja Tergugat dengan status pekerja tetap, maka dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja harus mengacu kepada ketentuan perundangan yang berlaku dalam hal ini Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1A berupa Surat Anjuran Nomor: 12968/KT.03.03 tanggal 18 Desember 2024, diperoleh fakta bahwa Penggugat menyatakan yang pada pokoknya Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 16 September 2024, demikian pula Tergugat menyatakan yang pada pokoknya Penggugat tidak lagi masuk bekerja pada Tergugat sejak bulan September 2024;

Menimbang, bahwa dari fakta tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat terjadi pada bulan September 2024;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Tergugat atas pemutusan hubungan kerja disebabkan karena beberapa hal yaitu, karena Penggugat mengundurkan diri dan karena Penggugat melakukan pelanggaran mendesak, selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya Surat Pengunduran Diri dari Penggugat, karenanya tidak cukup beralasan hukum untuk menyatakan Penggugat telah mengundurkan diri dari Perusahaan Tergugat, dengan demikian terhadap dalil Tergugat bahwa Penggugat mengundurkan diri menjadi patut dikesampingkan;

Halaman 44 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2 berupa Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terdapat ketentuan yang mengatur bahwa Karyawan dilarang melakukan Kesalahan Berat yang meliputi:

- a. *Penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan dan/atau milik karyawan lain;*
- b. *Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;*
- c. *Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di Lingkungan Perusahaan atau di lingkungan tempat dilaksanakannya pekerjaan;*
- d. *Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan Perusahaan atau di lingkungan tempat dilaksanakannya pekerjaan;*
- e. *Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi Karyawan lain atau Perusahaan;*
- f. *Membujuk karyawan lain dan/atau Perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- g. *Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;*
- h. *Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan karyawan lain atau Perusahaan dalam keadaan bahaya;*
- i. *Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan hukum;*

Menimbang, bahwa memperhatikan keterangan Saksi Yanti, yang mengatakan bahwa saksi mengetahui meskipun telah beberapa kali dipanggil Penggugat tidak pernah datang untuk masuk kantor sampai dengan diajakannya Gugatan, bahwa Penggugat telah melakukan *mark up* biaya serta meminta kepada Tergugat untuk membayar biaya sewa Apartemen tempat tinggal Penggugat sebesar Rp3.643.229,00 (tiga juta enam ratus empat puluh tiga ribu dua ratus dua puluh sembilan rupiah) padahal itu merupakan kewajiban Penggugat sebagai Pengguna fasilitas apartemen tersebut, bahwa Penggugat memasukkan biaya sewa apartemen Penggugat ke dalam tagihan Perusahaan, bahwa Penggugat tidak fasih dalam berbahasa mandarin, Penggugat membuat kesalahan dalam pelaporan BPJS dimana dalam laporan tersebut Penggugat mencantumkan Tenaga Kerja Asing (TKA) sementara faktanya Tenaga Kerja Asing (TKA) tersebut sama sekali belum pernah datang ke Indonesia, bahwa

Halaman 45 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/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

Penggugat telah membawa inventaris Perusahaan berupa Laptop (*Komputer Jinjing*) dan kunci akses kantor yang sampai saat ini belum dikembalikan kepada Perusahaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan keterangan Saksi Yanti tersebut, menurut Majelis Hakim, perbuatan-perbuatan Penggugat tersebut bukan merupakan perbuatan dengan kategori kesalahan berat sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja (*vide bukti T-2*), dengan demikian tidak cukup alasan hukum untuk menyatakan Penggugat telah melakukan kesalahan berat, dan karenanya alasan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat melakukan kesalahan berat patut dikesampingkan;

Menimbang, bahwa memperhatikan perbuatan-perbuatan Penggugat sebagaimana dinyatakan oleh saksi Yanti, diantaranya yaitu Penggugat tidak masuk bekerja, dan Penggugat membuat kesalahan dalam pelaporan BPJS yang mencantumkan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang belum pernah datang ke Indonesia;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2 dalam Pasal 4 diperoleh fakta bahwa pekerjaan Penggugat adalah mengurus Visa Kerja Asing, Payroll dan Administrasi;

Menimbang, bahwa atas fakta yang demikian, dimana Penggugat terbukti tidak masuk bekerja serta terbukti melakukan kesalahan dalam administrasi BPJS terkait mencantumkan TKA yang belum pernah datang ke Indonesia yang merupakan kewajiban Penggugat sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, menurut Majelis Hakim perbuatan yang dilakukan Penggugat tersebut merupakan pelanggaran perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja telah mengatur pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja, sebagai berikut:

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. *uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*

Halaman 46 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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 memperhatikan bukti P-1A berupa Surat Anjuran Nomor: 12968/KT.03.03 tanggal 18 Desember 2024, sebagaimana dipertimbangkan di atas bahwa Penggugat telah diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat sejak tanggal 16 September 2024, dan tidak lagi masuk bekerja, namun tidak terdapat bukti Tergugat melakukan pemanggilan kepada Penggugat, atas hal yang demikian, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 30 September 2024;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas, dimana terbukti Penggugat melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja, dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 30 September 2024 karena Penggugat melakukan pelanggaran kerja;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian maka terhadap petitum Penggugat angka 5 yang meminta kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Putus Karena Pemutusan Hubungan Kerja, menjadi beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2 berupa Perjanjian Kerja Penggugat dengan Tergugat diperoleh fakta bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti-bukti selama persidangan, tidak terdapat bukti yang menunjukkan bahwa Tergugat telah membayarkan upah Penggugat untuk bulan September 2024, karenanya beralasan hukum untuk menghukum Tergugat membayar upah Penggugat bulan September 2024 sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah);

Menimbang, bahwa memperhatikan masa kerja Penggugat sejak tanggal 16 Juli 2024, dan putusnya hubungan kerja sejak tanggal 30 September 2024, maka masa kerja Penggugat adalah selama kurang dari 1 (satu) tahun;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, maka atas pemutusan hubungan kerja *a quo*, Tergugat wajib membayarkan upah bulan

Halaman 47 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

September 2024 dan uang pesangon kepada Penggugat seluruhnya sebesar Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah), dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

1. Upah bulan September 2024 = Rp12.000.000,00
2. Uang Pesangon : $0,5 \times 1 \times \text{Rp}12.000.000,00 = \text{Rp}6.000.000,00$

Menimbang, bahwa oleh karena status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap, dimana hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, karenanya terhadap permintaan Penggugat berupa Ganti Rugi Sisa Waktu Kerja sebesar Rp132.000.000,00 (seratus tiga puluh dua juta rupiah), menjadi tidak beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan demikian, maka petitum Penggugat angka 6 menjadi beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa memperhatikan petitum Penggugat angka 3 yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan demi hukum tindakan Tergugat yang tidak melaksanakan Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai dengan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024 adalah perbuatan yang bertentangan dengan melanggar ketentuan hukum yang berlaku, bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjadikan petitum Penggugat angka tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan petitum Penggugat angka 4 yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah secara hukum dan mengikat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai dengan Surat Nomor: 12968/KT.03.03, Perihal: Anjuran, tertanggal 18 Desember 2024, bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjadikan petitum Penggugat angka 4 tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Halaman 48 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berpedoman pada ketentuan Pasal 225 HIR, uang paksa (*dwangsom*) hanya mungkin dimintakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang, oleh karena dalam perkara *a quo* Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah uang, maka atas petitum Penggugat angka 9 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap harinya, jika lalai melaksanakan isi putusan perkara ini terhitung sejak putusan perkara ini memperoleh kekuatan hukum yang tetap hingga isi putusan telah dilaksanakan dengan baik patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 7 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun ada bantahan atau kasasi atau upaya hukum lainnya karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *jo* SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 *jo* SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan Petitum Penggugat angka 8 untuk menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*Conservatoir Beslag*) yang telah diletakan dalam perkara ini karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 227 HIR, syarat-syarat dimaksud yaitu tidak ada bukti-bukti yang sah menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan/atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini dan tidak ada pula bukti–bukti yang sah menurut hukum mengenai harta milik Tergugat yang diminta untuk disita oleh pengadilan;

Menimbang, bahwa oleh karena bukti-bukti selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan telah cukup bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan Penggugat lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sementara gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk

Halaman 49 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini yang jumlahnya akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

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 sejak tanggal 30 September 2024;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan upah bulan September 2024 kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp18.000.000,00 (delapan belas juta rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara seluruhnya sejumlah Rp402.000,00 (empat ratus dua ribu rupiah);

Demikian ditetapkan dalam musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Rabu, tanggal 4 Juni 2025 oleh Kami Herdyanto Sutanty, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H., dan Dr. Purwanto, S.H., M.H., sebagai Hakim-Hakim Anggota, Penetapan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 11 Juni 2025, oleh Majelis Hakim tersebut dibantu oleh Hadi Hadratulloh, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

Halaman 50 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H.
Herdyanto Sutantyo, S.H., M.H.

Dr. Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Hadi Hadratulloh, S.H.

Halaman 51 dari 52 hal. Putusan PHI Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Biaya-Biaya :

1. Panggilan Sidang: Rp32.000,00

2. Meterai _____ : Rp10.000,00

Jumlah : Rp42.000,00

(Empat puluh dua ribu rupiah)

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)