



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mks

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**PT. INDOSAT, Tbk**, beralamat di Jalan Medan Merdeka Barat No. 21 Jakarta 10110 yang di wakili oleh Irsyad Sahroni, Warga Negara Indonesia, selaku Direktur PT. INDOSAT, Tbk. Dengan ini memberikan kuasa kepada :

- **Ferri Priyo Setiawan, S.H., M.H., Azimah Sulisto, S.H., Tyas W. Nugrohoeykti, S.H., Suharno, S.H., M.H., Ruli Nugroho, S.H., M.Hum., dan Andy Sugesti, S.H.,** Para Advokat pada Law Office PURBADI & ASSOCIATES, beralamat di Gedung Menara Kuningan Lt.3 Unit L-M, Jl. HR. Rasuna Said Blok X-7 Kav. 5 Jakarta 12940, berdasarkan Surat Khusus Khusus No. 3194/K00/HRD/2020 Tanggal 12 September 2020, bertindak untuk dan atas nama PT. INDOSAT, Tbk. Dan selanjutnya disebut sebagai.....Penggugat;

### MELAWAN

**DADANG KURNIAWAN**, Warga Negara Indonesia, pekerjaan terakhir sebagai Officer- Regional Sourcing pada PT. INDOSAT, Tbk, beralamat di Jalan Tamangapa Raya III , Perum Pesona Prima Griya Blk M2 No. 23, Makassar 60243 , dengan ini memberikan Kuasa kepada :

1. **Indra , SH.,MH.**
2. **Ahmar Insan Rangkuti, SH.**
3. **Budiman Mubar, SH. MH.**
4. **Junita, SH.**
5. **Musyafran Rangkuti, SH.**

Para advokat dan konsultan hukum pada Law Office PRIORITY- Advokat & Legal Consultant yang berkantor di MLI Buiding II , 2<sup>nd</sup> Floor Jl. Let .Jend .MT Haryono Kav . 49 Jakarta 12770, Indonesia, dalam hal ini bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 23 November 2020 yang dapat bertindak sendiri maupun bersama-sama bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa. Dan selanjut di sebut sebagai.....Tergugat ;



## Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus pada Pengadilan Negeri Makassar

- Telah membaca surat gugatan Ketua Pengadilan Negeri tersebut tentang penunjukan Majelis Hakim;
- Telah membaca penetapan Hakim Ketua Majelis tentang penetapan hari sidang;
- Telah membaca surat-surat dalam berkas perkara yang bersangkutan;
- Telah membaca bukti surat yang diajukan oleh para pihak di dalam persidangan
- Telah mendengar keterangan saksi-saksi yang diajukan oleh para pihak pada persidangan;

### TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 7 Oktober 2020 dilampiri surat anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus pada tanggal 8 Oktober 2020 dalam **Register Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mks;**

Adapun alasan-alasan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat merupakan sebuah perseroan terbatas yang bergerak di bidang usaha penyelenggaraan jaringan telekomunikasi, jasa telekomunikasi serta informatika dan/atau jasa teknologi konvergensi, berkedudukan di Jl. Medan Merdeka Barat No. 21, Jakarta 10110, yang didirikan menurut hukum Indonesia sebagaimana termuat dalam Akta Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga, berdasarkan akta pendirian perseroan terbatas beserta akta perubahan-perubahannya dan terakhir sebagaimana dimuat dalam Akta Nomor: 3 tanggal 1 Agustus 2019 yang dibuat dihadapan Aulia Taufani, S.H., Notaris di Jakarta.
2. Bahwa Tergugatbekerja pada Penggugat sejak tanggal 21 Juni 2000, pekerjaan terakhir sebagai Officer-Regional Sourcing. Tepatnya sebagai Officer – Regional, Office of Pres. Dir & Chief Executive, Group Sourcing – Div. Governance & Performance Excellence di Makassar, dan menerima upah sebesar Rp11.863.039,- (sebelas juta delapan ratus enam puluh tiga ribu tiga puluh Sembilan rupiah) gross setiap bulannya, yang terdiri dari:
  - Gaji Rp10.315.039,- dan
  - Tunjangan tetap Rp1.548.000,-Sedangkan Pajak Penghasilan ditanggung oleh Penggugat.
3. Bahwa Penggugat telah menyampaikan keputusan tentang Reorganisasi kepada seluruh karyawan Penggugat yang pada pokoknya adalah bertujuan agar Perusahaan dapat menjadi organisasi yang efektif, efisien dan lincah supaya dapat bertahan dan bertumbuh dalam menjawab kebutuhan digitalisasi industri. Penggugat berupaya menyederhanakan bentuk dan ukuran organisasi guna mempercepat pengambilan keputusan, lebih tepat mengalokasikan sumberdaya, dan lebih dekat dengan pelanggan serta pasar.
4. Bahwa melalui surat Nomor 1965/K00/HRD/2020, Ref, C11A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat, Penggugat memberitahukan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus efektif terhitung mulai tanggal 01 April 2020 karena Reorganisasi.
5. Bahwa sebagai dampak Reorganisasi tersebut, terdapat 677 (enam ratus tujuh puluh tujuh) orang karyawan yang akan diputus hubungan kerjanya secara bertahap yaitu diputus hubungan kerjanya efektif per tanggal 01 April 2020 dan per tanggal 01 Juli



6. Bahwa dari jumlah 677 (enam ratus tujuh puluh tujuh) karyawan yang terdampak Reorganisasi, Tergugat termasuk salah satunya yang harus diakhiri hubungan kerjanya karena fungsi dan jabatan/posisi kerja Tergugat dihapuskan/dihilangkan terhitung sejak tanggal 01 April 2020.
7. Bahwa melalui surat Nomor 1965/K00/HRD/2020, Ref, C11A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut pada butir 4 di atas, Penggugat juga telah menjelaskan kepada Tergugat tentang paket-paket kompensasi tersedia bagi karyawan terdampak Reorganisasi yang jumlah besarnya sangat jauh melebihi ketentuan kompensasi pemutusan hubungan kerja normatif menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4).
8. Bahwa paket kompensasi aquo meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikurangi sisa kewajiban Tergugat kepada Penggugat, yang diperhitungkan dengan saldo iuran Perusahaan pada Jiwasraya (dalam hal Karyawan terdaftar dalam program *fully funded* Jiwasraya maka kompensasi yang lebih besar yang akan diterima), ditambah dengan besaran *sweetener* dan Kompensasi kenaikan gaji 3,5% yang berbeda-beda untuk Paket A s/d Paket D, sesuai batas waktu penyerahan dokumen Perjanjian Bersama pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat mulai tanggal 14 Februari 2020 s/d 21 Februari 2020.
9. Bahwa adapun paket kompensasi yang dimaksud terbagi dalam paket-paket Kompensasi sebagai berikut :
  - Paket A (kompensasi maksimal), jika mengembalikan form pada tanggal 14 Februari 2020 maksimal pukul 21.00 WIB.
  - Paket B (kompensasi lebih rendah dari Paket A), jika pengembalian form dilakukan s/d hari Senin tanggal 17 Februari 2020 pukul 17.00 WIB.
  - Paket C (kompensasi lebih rendah dari Paket B), jika pengembalian form dilakukan s/d hari Rabu tanggal 19 Februari 2020 pukul 17.00 WIB.
  - Paket D (kompensasi lebih rendah dari Paket C), jika pengembalian form dilakukan s/d hari Jumat tanggal 21 Februari 2020 pukul 17.00 WIB.
  - Paket kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi karyawan **yang belum menandatangani dan belum mengembalikan form Perjanjian Bersama PHK s/d batas waktu terakhir hari Jumat tanggal 21 Februari 2020 pukul 17.00 WIB**
10. Bahwa akan tetapi berdasarkan Berita Acara Penyampaian Pemberitahuan dan Penjelasan tentang Reorganisasi & Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 14 Februari 2020, Tergugat menolak menandatangani tanda terima surat pemberitahuan tersebut.
11. Bahwa Penggugat telah memberikan kesempatan kepada 677 (enam ratus tujuh puluh tujuh) karyawan yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja karena Reorganisasi tersebut termasuk Tergugat untuk berpikir dan memberikan jawaban kepada Penggugat dalam tenggang waktu dari tanggal 14 - 21 Februari 2020.



## 12. **Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**

Bahwa sampai dengan batas waktu yang diberikan Penggugat berakhir yaitu tanggal 21 Februari 2020, Tergugat tidak juga memberikan tanggapan/ respon kepada Penggugat apakah dirinya menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan paket pesangon atau menolak pemutusan hubungan kerja tersebut. Sehingga melalui email, Penggugat mengundang Tergugat untuk hadir dalam pertemuan Bipartit I pada hari Senin, tanggal 24 Februari 2020.

13. Bahwa sampai dengan batas waktu yang diberikan Penggugat berakhir yaitu tanggal 21 Februari 2020, Tergugat tidak juga memberikan tanggapan/ respon kepada Penggugat apakah dirinya menerima Pemutusan Hubungan Kerja dengan paket pesangon atau menolak pemutusan hubungan kerja tersebut. Sehingga melalui email, Penggugat mengundang Tergugat untuk hadir dalam pertemuan Bipartit I pada hari Senin, tanggal 24 Februari 2020.

14. Bahwa akan tetapi Tergugat tidak menghadiri undangan Bipartit I tersebut tanpa pemberitahuan dan alasan ketidakhadirannya, selanjutnya melalui email, Penggugat kembali mengundang Tergugat kembali untuk hadir pada pertemuan Bipartit II yang dijadwalkan pada hari Kamis tanggal 27 Februari 2020.

15. Bahwa Tergugat tetap tidak bersedia menghadiri pertemuan Bipartit I maupun Bipartit II, dan melalui email Tergugat menyatakan menyerahkan penyelesaian masalah hubungan industrial dengan meminta advokasi kepada Serikat Pekerja Indosat.

16. Bahwa oleh karena sampai dengan tenggang waktu tanggal 21 Februari 2020 Tergugat tidak memberikan tanggapan apapun atas surat Penggugat Nomor 1965/K00/HRD/2020, Ref, C11A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka sesuai lampiran surat Nomor 1965/K00/HRD/2020, Ref.C11A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka total kompensasi pemutusan hubungan kerja bersih/net (setelah dipotong pajak dan kewajiban) yang akan diterima oleh Tergugat adalah sesuai Paket UU No. 13 tahun 2003 yaitu sebesar Rp368.966.684,- (tiga ratus enam puluh delapan juta sembilan ratus enam puluh enam ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah) net. Tergugat tidak lagi berhak atas kompensasi Paket A s/d Paket D.

17. Bahwa kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp368.966.684,- (tiga ratus enam puluh delapan juta sembilan ratus enam puluh enam ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah) net yang akan diterima Tergugat adalah berupa uang pesangon sebesar 2x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditambah sisa hari cuti s/d 01 April 2020, dan uang cuti telah tepat, serta dipotong kewajiban Tergugat berupa Excess Fasilitas Telepon dan Pajak. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

- Tergugat Mulai bekerja : 21 Juni 2000
- Masa Kerja s/d tanggal 01 April 2020 : 19 th, 9 bln, 11 hari
- Upah per bulan : Rp11.863.039,-

Uang Pesangon	2x9xRp11.863.039,-	= Rp 213.534.702,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1x7xRp11.863.039,-	= Rp 83.041.273,- +
		= Rp 296.575.975,-
Uang Penggantian Hak	15% x Rp296.575.975,-	= Rp 44.486.396,- +
	Jumlah	= Rp341.062.371,-





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

2020  
putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Cuti

Tunjangan Pajak

= Rp 11.863.039,-

= Rp 50.429.814,- +

Jumlah = Rp 419.532.094,-

Kewajiban Tergugat:

1. Excess Fasilitas Telepon

= Rp 135.596,-

2. Pajak

= Rp 50.429.814,- -

**Pesangon Net**

**= Rp 368.966.684,-**

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

18. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka ditempuh upaya mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar. Dan telah terbit Anjuran sesuai surat Nomor 1636a/Disnaker/565/VIII/2020 tanggal 25 Agustus 2020 yang pada pokoknya menganjurkan:

1. Agar pimpinan PT Indosat, Tbk membayar Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Dadang Kurniawan, dengan rincian sebagai berikut:

Sdr. Dadang Kurniawan masa kerja 20 (dua puluh) tahun dengan gaji Rp 11.863.039,- (sebelas juta delapan ratus enam puluh tiga ribu tiga puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	2x9xRp11.863.039,-	=	Rp213.3534.702,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	7xRp11.863.039,-	=	Rp 83.041.273,-
		±	= Rp296.575.975,-
Uang Penggantian Hak/Perumahan	15%xRp296.575.975,-	=	Rp 44.486.396,-
Uang pengganti cuti	12/25xRp11.863.039,-	=	Rp 5.694.258,-
<b>Total</b>		±	= Rp346.756.629,-

19. Bahwa perlu Penggugat sampaikan, pertimbangan hukum mediator Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar dalam menerbitkan Anjuran aquo antara lain adalah PHK dengan alasan Reorganisasi kepada 677 karyawan adalah keterpaksaan tanpa kesalahan karyawan sebagai upaya membantu penyehatan kembali Perusahaan. Oleh karena itu Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja serta ganti rugi lainnya sesuai dengan ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

20. Bahwa atas Anjuran aquo, Penggugat menyatakan menerima Anjuran sesuai surat Penggugat No. 203 PA.0920 tanggal 18 September 2020.

21. Bahwa Anjuran adalah sekedar Anjuran dan bersifat tidak mengikat. Terbitnya Anjuran sebagai bukti bahwa dalam perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat karena Reorganisasi ini telah ditempuh proses dan mekanisme pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu melalui pertemuan Bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan dan ditempuh upaya mediasi serta telah terbit Anjuran.



## 22. **Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**

Bahwa tergugat tetap berpekerjaan di perusahaan tersebut karena pemutusan hubungan kerja karena Reorganisasi ini kepada Tergugat sebagaimana tercantum dalam lampiran surat Penggugat Nomor 1965/K00/HRD/2020, Ref, C11A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja sebesar Rp368.966.684,- (tiga ratus enam puluh delapan juta sembilan ratus enam puluh enam ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah) net dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	2x9xRp11.863.039,-	= Rp 213.534.702,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1x7xRp11.863.039,-	= Rp 83.041.273,- +
		= Rp 296.575.975,-
Uang Penggantian Hak	15%xRp296.575.975,-	= Rp 44.486.396,-+
	Jumlah	= Rp341.062.371,-
Sisa hari cuti s/d tgl 01 Apr 2020		= Rp 16.176.870,-
Uang Cuti		= Rp 11.863.039,-
Tunjangan Pajak		=Rp 50.429.814,- +
	Jumlah	= Rp419.532.094,-

### Kewajiban Tergugat:

1. Excess Fasilitas Telepon =Rp 135.596,-
2. Pajak =Rp 50.429.814,- -

**Pesangon Net =Rp368.966.684,-**

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

23. Bahwa selama menjalani proses pemutusan hubungan kerja, Tergugat di skorsing dan sampai dengan gugatan aquo didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri/HAM/Niaga/Tipikor Makassar, Penggugat masih tetap membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Tergugat sebagaimana diterima Tergugat setiap bulannya.
24. Bahwa perlu Penggugat sampaikan bahwa, pemutusan hubungan kerja karena Reorganisasi aquo disebabkan karena fungsi/jabatan dihapus/dihilangkan dan berdampak terhadap 677 (enam ratus tujuh puluh tujuh) orang karyawan, telah dikomunikasikan dengan Pengurus Serikat Pekerja Indosat (SP Indosat) pada tanggal 14 Februari 2020. Kemudian dilanjutkan dengan pertemuan antara Penggugat dengan Pengurus Serikat Pekerja Indosat (SP Indosat) yang dilaksanakan pada tanggal 2 Maret 2020 di Kantor Direktur P3HI Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia dimana Kementerian Tenaga Kerja bertindak selaku fasilitator. Dan pada sore harinya dilanjutkan pertemuan antara Penggugat dengan Pengurus SPI di Kantor Penggugat, yang mana kemudian disepakati bahwa pertemuan dilanjutkan pada tanggal 03 Maret 2020 akan tetapi Pengurus Serikat Pekerja Indosat tidak hadir.
25. Bahwa pemutusan hubungan kerja karena Reorganisasi ini bersifat final dan terjadi pada semua tingkat jabatan Karyawan, mulai dari staf hingga AVP, tanpa **dipengaruhi oleh faktor lamanya masa kerja ataupun kinerja melainkan murni karena fungsi/jabatan tertentu sudah dihapuskan/dihilangkan**. Tidak ada lagi posisi/jabatan maupun pekerjaan bagi karyawan yang terdampak Reorganisasi ini karena fungsi/jabatan benar-benar telah dihilangkan/dihapuskan.
26. Bahwa seluruh proses komunikasi pemutusan hubungan kerja telah berlangsung terbuka, lancar, aman tanpa ada tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun, terbukti dengan telah ditandatanganinya Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja oleh



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
(enam ratus tujuh puluh tuih) karyawan yang terdampak Reorganisasi ini.  
putusan.mahkamahagung.go.id

27. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum sesungguhnya telah berakhir karena Reorganisasi efektif per tanggal 1 April 2020 sesuai surat Penggugat Nomor1965/K00/HRD/2020, Ref.C11A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat.
28. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah putus, sehingga tidak ada kewajiban bagi Penggugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat setiap bulannya, maka cukup alasan secara hukum apabila upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat setiap bulannya untuk dihentikan terhitung sejak Pemutusan Hubungan Kerja ditetapkan, sesuai dan sejalan dengan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang berbunyi:“(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.
29. Bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat semata-mata murni karena Reorganisasi oleh karena fungsi/jabatan tertentu sudah dihapuskan/dihilangkan. Termasuk fungsi/jabatan Tergugat yang sudah dihapus/dihilangkan.
30. Bahwa gugatan ini diajukan dengan didukung fakta dan bukti-bukti yang kuat, dan apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan akan menimbulkan ketidakharmonisan kerja danberdampak sangat buruk bagi Penggugat dan karyawan lainnya serta sangat mengganggu ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha (*industrial peace*). Oleh karena itu demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri/HAM/Niaga/Tipikor Makassar.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo memutus sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan secara hukum putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 01 April 2020 karena Reorganisasi sebagaimana Surat Nomor 1965/K00/HRD/2020, Ref, C11A/IO/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 15% sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sisa hari cuti s/d tanggal 01 April 2020, uang cuti dan excess fasilitas telepon yang seluruhnya berjumlah Rp368.966.684,- (tiga ratus enam puluh delapan juta sembilan ratus enam puluh enam ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah) net dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	2x9xRp11.863.039,-	= Rp 213.534.702,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1x7xRp11.863.039,-	= Rp 83.041.273,- +
		= Rp 296.575.975,-
Uang Penggantian Hak	15% x Rp296.575.975,-	= Rp 44.486.396,- +
	Jumlah	= Rp341.062.371,-
Sisa hari cuti s/d tgl 01 Apr 2020		= Rp 16.176.870,-
Uang Cuti		= Rp 11.863.039,-
Tunjangan Pajak		= Rp 50.429.814,- +
	Jumlah	= Rp419.532.094,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Kewajiban Tergugat:  
putusan.mahkamahagung.go.id

1. Excess Fasilitas Telepon
2. Pajak

=Rp 135.596,-  
=Rp 50.429.814,- -  
=Rp368.966.684,-

## Pesangon Net

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

3. Menyatakan secara hukum Tergugat tidak berhak lagi atas upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Tergugat setiap bulannya terhitung sejak pemutusan hubungan kerja ditetapkan.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

*Atau:* Apabila Pengadilan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan hadir kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menyarankan upaya damai diantara para pihak diluar pengadilan, akan tetapi perdamaian tidak berhasil sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya di pertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditetapkan pada tanggal 01 Desember 2020 Tergugat mengajukan jawaban/Eksepsi dan sekaligus Gugatan Rekonvensi terhadap gugatan Penggugat dalam perkara No :19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Mks tertanggal 07 Oktober 2020 sebagai berikut :

## DALAM KONPENSI

### I. EKSEPSI

#### A. GUGATAN CACAT PROSES (PREMATUR)

1. Bahwa di Perusahaan Penggugat terdapat serikat pekerja yang bernama Serikat Pekerja Indosat (SP Indosat) dengan nomor bukti pencatatan: 40/I/N/V/2001 tanggal 23 Mei 2001.
2. Bahwa Tergugat merupakan anggota SP Indosat dengan nomor anggota: 05792694. Bahwa Tergugat telah terdaftar sebagai anggota SP Indosat sejak periode awal SP Indosat berdiri hingga saat ini dan Tergugat belum pernah mengundurkan diri dari keanggotaan SP Indosat.
3. Bahwa pada awal tahun 2020 berkembang rumor akan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan Penggugat. Sehubungan dengan adanya rumor akan adanya PHK, maka didalam Forum Komunikasi SP Indosat – Manajemen Perusahaan Penggugat, SP Indosat menanyakan kepada Manajemen Perusahaan Penggugat perihal rumor akan adanya PHK tersebut. Pada saat itu Manajemen Perusahaan Penggugat tidak membenarkan/tidak menyampaikan perihal adanya rencana Penggugat untuk melakukan PHK terhadap karyawan/anggota SP Indosat.
4. Bahwa sehubungan dengan semakin santernya rumor/issue akan adanya PHK di Perusahaan Penggugat, maka pada tanggal 4 Februari 2020, SP Indosat secara resmi

Putusan No. 19/Pdt-Sus-PHI/2020/PN.Mks

Hal .8

#### Disclaimer

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





menyatakan bahwa pada tanggal 14 Februari 2020 Penggugat mengumpulkan Tergugat sebagaimana juga karyawan lainnya di beberapa hotel di Jakarta dan kota-kotabesar Kantor Cabang Perusahaan dalam kegiatan yang berjudul *Town Hall 'Seminar New Way of Working - WOW*. Saat Tergugat menghadiri pertemuan tersebut, ternyata yang terjadi pada pertemuan tersebut bukanlah seminar, melainkan Penggugat menyampaikan perihal PHK. Padahal sangat jelas undangan acara pada tanggal 14 Februari 2020 tersebut bukanlah undangan pembicaraan PHK namun undangannya berjudul *Town Hall 'Seminar New Way of Working - WOW*

5. Bahwa sesuai dengan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat, Tbk dalam hal Penggugat akan melakukan PHK terhadap karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh (SP Indosat), maka Penggugat wajib merundingkannya terlebih dahulu dengan SP Indosat.

Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan:

*"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."*

Pasal 46 huruf C.3.a. PKB Indosat menyatakan:

*"Apabila Perusahaan akan mengambil keputusan final tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan bukan karena kesalahan/pelanggaran yang dilakukan karyawan dan/atau bukan atas permintaan sendiri, maka perusahaan akan **membicarakan terlebih dahulu secara musyawarah dengan SP Indosat.**"*

6. Bahwa pada tanggal 14 Februari 2020 Penggugat mengumpulkan Tergugat sebagaimana juga karyawan lainnya di beberapa hotel di Jakarta dan kota-kotabesar Kantor Cabang Perusahaan dalam kegiatan yang berjudul *Town Hall 'Seminar New Way of Working - WOW*. Saat Tergugat menghadiri pertemuan tersebut, ternyata yang terjadi pada pertemuan tersebut bukanlah seminar, melainkan Penggugat menyampaikan perihal PHK. Padahal sangat jelas undangan acara pada tanggal 14 Februari 2020 tersebut bukanlah undangan pembicaraan PHK namun undangannya berjudul *Town Hall 'Seminar New Way of Working - WOW*
7. Bahwa pada tanggal 14 Februari 2020 yang secara tiba-tiba, tanpa ada sosialisasi atau pemberitahuan sebelumnya, dan tanpa adanya perundingan dengan SP Indosat, Penggugat memberikan surat PHK kepada Tergugat dan juga kepada sekitar 677 orang karyawan lainnya. Padahal sebelumnya Penggugat tidak pernah merundingkan kebijakan/maksud PHK tersebut dengan SP Indosat sebagai serikat pekerja tempat Tergugat bernaung.

Proses pemberian surat PHK tersebut dilakukan dengan memanggil satu persatu karyawan ke ruangan/kamar hotel yang telah disiapkan. Saat itu banyak karyawan dihadapkan dengan perwakilan Manajemen Perusahaan Penggugat yang berbeda jenis kelamin dalam sebuah ruang/kamar hotel atau berdua-duan yang bukan mahram yang tentunya merupakan cara yang diduga tidak sesuai dengan adab dan kepatutan. Saat pemanggilan satu persatu ke ruangan/kamar hotel yang telah disiapkan dan juga dengan pengkondisian, cara, dan metode yang dilakukan Manajemen Perusahaan Penggugat tersebut, banyak karyawan merasa tergiring, tersudutkan, terjebak, terintimidasi, dan/atau terpaksa, serta ada karyawan wanita merasa terlecehkan harga dirinya.

8. Bahwa hubungan dengan PHK sepihak secara tiba-tiba dan tanpa adanya dasar PHK yang dapat dibenarkan secara hukum, serta tanpa adanya perundingan dengan SP Indosat tersebut, maka dengan penuh kesadaran Tergugat telah menyatakan menolak kebijakan PHK sepihak tersebut.
9. Kebijakan Penggugat yang mem-PHK Tergugat dengan tanpa adanya perundingan dengan SP Indosat terlebih dahulu tersebut, tentunya bertentangan/melanggar ketentuan (mekanisme/tahapan) yang diatur dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat, Tbk. Ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun



2003. Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat, Tbk tersebut, maka seharusnya proses/tahap awal yang wajib dilakukan oleh Penggugat sehubungan dengan maksud melakukan PHK terhadap Tergugat selaku anggota SP Indosat, yakni wajib dirundingan terlebih dahulu dengan SP Indosat sebagai serikat pekerja tempat Tergugat bernaung. Namun demikian pada kenyataannya dalam perkara nomor: 306/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST, proses/tahap perundingan seperti yang diatur dalam Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat, Tbk tersebut belum/tidak dilalui atau tidak dilakukan oleh Penggugat.

10. Berdasarkan uraian pada bagian Eksepsi huruf A angka 1 sampai dengan angka 9 diatas, sangat jelas bahwa dalam proses PHK terhadap Tergugat, Penggugat telah mengabaikan atau tidak melakukan tahapan yang diwajibkan oleh ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat, Tbk. Dengan demikian, jelas dan terang benderang dapat disimpulkan bahwa Gugatan Penggugat cacat proses (prematur). Oleh karena itu, beralasan secara hukum apabila Tergugat memohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo kiranya berkenan memutus dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut:

- ✓ Mengabulkan Eksepsi dari Tergugat
- ✓ Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

#### B. GUGATAN KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

11. Bahwa berdasarkan Pasal 8 *Reglement Op de Burgerlijke Rechts Vordering* (RV) mengharuskan gugatan pada pokoknya memuat (syarat formil gugatan):

- a. Identitas dan kedudukan para pihak;
- b. Alasan-alasan gugatan (*fundamentum petendi* atau posita).  
Dalam Posita harus diuraikan duduk perkara, peristiwa hukum, hubungan hukum dan dasar hukum dalam posita gugatan atau *fundamentum petendi* secara jelas dan rinci yang terdiri dari dua bagian:
  - 1) Bagian yang menguraikan kejadian atau peristiwanya (*feitelijke gronden*);
  - 2) Bagian yang menguraikan tentang dasar hukumnya (*rechtgronden*);
- c. Tuntutan atau petitum.  
Petitum gugatan dengan jelas dan tegas. Petitum harus berdasarkan hukum dan harus pula didukung oleh Posita. Pada prinsipnya posita yang tidak didukung oleh petitum (tuntutan) berakibat tidak diterimanya tuntutan, pun sebaliknya petitum/tuntutan yang tidak didukung oleh posita berakibat tuntutan penggugat ditolak

Syarat formil diatas adalah bersifat kumulatif, yang jika tidak terpenuhinya salah satu syarat tersebut dalam mengajukan suatu gugatan ke Pengadilan dapat mengakibatkan surat gugatan kabur (*obscuur libel*), dan/atau salah alamat (*error in persona*).

12. Melihat dan mencermati seluruh dalil yang dikemukakan Penggugat dalam Gugatannya khususnya angka 3s/d7 dan angka 10, 11, 12, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, dan angka 30, sangat jelas dan terang benderang bahwa Penggugat sama sekali tidak memiliki, tidak menghadirkan, dan/atau tidak menguraikan dasar hukum yang dijadikan dasar Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat. Penggugat hanya mendasarkan PHK terhadap Tergugat pada alasan yang mengada-ada dan alasan yang sangat tidak berdasarkan hukum, yakni alasan reorganisasi.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Penggugat sama sekali tidak menghadirkan ketentuan atau peraturan perundang-undangan apa yang mengatur perihal bolehnya mem-PHK Tergugat atas dasar klaim reorganisasi? Pasal berapa diperjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indosat, Tbk yang mengatur perihal bolehnya mem-PHK Tergugat atas dasar klaim reorganisasi? Pasal berapa di UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur perihal bolehnya mem-PHK Tergugat atas dasar klaim reorganisasi?

Kesemua pertanyaan tersebut sama sekali tidak ditemukan jawabannya pada Gugatan Penguat. Padahal Pasal 8 *Reglement Op de Burgerlijke Rechts Vordering* (RV) mengharuskan gugatan pada pokoknya memuat (syarat formil gugatan), di antaranya dalam Posita harus diuraikan dasar hukumnya (*rechtgronden*), yang dalam hal perkara ini harus dihadirkan atau diuraikan dasar hukum Penguat melakukan PHK terhadap Tergugat. Dengan tidak diadakannya dan/atau tidak diuraikan dasar hukum yang dijadikan dasar Penguat melakukan PHK terhadap Tergugat, maka salah satu syarat formil gugatan yang diatur Pasal 8 RV tidak terpenuhi dalam Gugatan Penguat. Oleh karena itu beralasan secara hukum apabila Gugatan Penguat dinyatakan gugatan kabur (*obscuur libel*).

13. Berdasarkan uraian pada bagian Eksepsi angka 11 s/d angka 12 diatas, sangat jelas bahwa posita Gugatan Penguat sama sekali tidak menguraikan dasar hukum PHK sebagai salah satu syarat formil gugatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gugatan Penguat kabur (*obscuur libel*). Oleh karena itu, beralasan secara hukum apabila Tergugat memohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* kiranya berkenan memutus dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut:

- ✓ Mengabulkan Eksepsi dari Tergugat
- ✓ Menolak Gugatan Penguat seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penguat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

## II. POKOK PERKARA

1. Bahwa segala sesuatu yang telah diuraikan dalam eksepsi tersebut diatas, juga merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan termaktub pula dalam Pokok Perkara *a quo*.
2. Para Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil yang dikemukakan oleh Penguat dalam Gugatannya, kecuali yang diakui kebenarannya secara tegas oleh Para Tergugat.

## PENGUGAT KELIRU DALAM MENDALILKAN UPAH TERGUGAT

3. Bahwa Tergugat merupakan karyawan tetap di Perusahaan Penguat terhitung sejak tanggal 21 Juni 2000 dengan nomor induk karyawan: 72002694, dan jabatan terakhir sebagai Officer-Regional Sourcing.
4. Bahwa pada angka 2 posita Gugatan Penguat, Penguat mendalilkan upah Tergugat secara tidak jujur atau setidaknya tidak tepat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 jo Pasal 157 ayat (1) UU No.13/2003 komponen upah seorang pekerja/buruh adalah gaji (upah) pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap. Dalam hal ini tunjangan tetap yang berlaku di Perusahaan Penguat dan juga diterima oleh Tergugat bukan hanya tunjangan lokasi seperti yang dalilkan Penguat, tetapi yang termasuk tunjangan tetap Tergugat yakni 1) tunjangan lokasi, 2) uang (tunjangan) makan, 3) tunjangan DPLK Muamalat, 4) tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, 5) tunjangan BPJS Kesehatan, dan 6) tunjangan BPJS Pensiun.
5. Bahwa upah Tergugat saat ini yakni sejumlah Rp. 13.924.936,- (tiga belas juta sembilan ratus dua puluh empat ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah). Besaran upah Tergugat sejumlah Rp. 13.924.936,- tersebut, merupakan komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, yang rinciannya terdiri dari :



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

b. Tunjangan Tetap:  
putusan.mahkamahagung.go.id

1) Tunjangan Lokasi	: Rp. 1.548.000,-
2) Uang Makan	: Rp. 770.000,-
3) Tunjangan DPLK BNI	: Rp. 100.000,-
4) Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan	: Rp. 538.581,-
5) Tunjangan BPJS Kesehatan	: Rp. 474.522,-
6) Tunjangan BJS Pensiun	: Rp. 178.794,- +

Total Upah : **Rp. 13.924.936,-**

Kesemua tunjangan pada huruf b tersebut merupakan macam-macam tunjangan yang bersifat tetap yang Tergugat terima setiap bulannya atau dengan kata lain komponen tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran. Masuk atau tidak masuk kerjanya Tergugat, dan bahkan disaat Tergugat dengan status diskorsing sehubungan dengan proses PHK saat ini, segala macam komponen tunjangan dari tunjangan lokasi, tunjangan posisi, uang (tunjangan) makan, tunjangan DPLK Muamalat, tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan BPJS Kesehatan, dan tunjangan BJS Pensiun tetap Tergugat terima dengan tanpa ada pengurangan jumlahnya. Dengan demikian maka jelas bahwa segala macam komponen tunjangan dari huruf b.1 sampai dengan huruf b.6 tersebut merupakan tunjangan tetap. Sehingga besaran upah Tergugat bukanlah sejumlah Rp. 11.863.039,- (sebelas juta delapan ratus empat puluh tiga ribu tiga puluh sembilan rupiah), namun besaran upah Tergugat yang sebenarnya adalah sejumlah Rp. 13.924.936,- (tiga belas juta sembilan ratus dua puluh empat ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah).

### TERGUGAT TIDAK MELAKUKAN KESALAHAN ATAU PELANGGARAN APAPUN

6. Bahwa diperusahaan Penggugat terdapat PKB dan berbagai tata tertib sebagai aturan teknis perihal pola kerja, sikap kerja, larangan, kewajiban, sanksi, dan berbagai hal lainnya yang mengatur hak dan kewajiban karyawan. Sehubungan dengan berbagai aturan tersebut, Tergugat selama ini dengan penuh kesadaran dan dedikasi tinggi telah menjalankan berbagai ketentuan yang berlaku di Perusahaan Penggugat. Sehingga Tergugat tidak pernah melakukan pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya UU No.13 Tahun 2003, PKB PT Indosat, Tbk, dan/atau tata aturan kerja lainnya yang berlaku di Perusahaan Penggugat. Saat ini Tergugat juga tidak sedang menjalani atau tidak dikenakan sanksi dalam bentuk apapun.
7. Bahwa pada tanggal 14 Februari 2020 secara tiba-tiba dan tanpa adanya alasan PHK yang dapat dibenarkan secara hukum, Penggugat memberikan surat PHK kepada Tergugat. Bahwa pada lampiran 1 surat PHK Tergugat tersebut tertera berbagai pilihan paket penawaran yang ditawarkan Penggugat untuk Tergugat, yakni:

Komponen	Paket A (berlaku s/d Jumat 14 Feb 2020 pukul 21.00 WIB)	Paket B (berlaku s/d Senin 17 Feb 2020 pukul 17.00 WIB)	Paket C (berlaku s/d Senin 19 Feb 2020 pukul 17.00 WIB)	Paket D (berlaku s/d Jumat 21 Feb 2020 pukul 17.00 WIB)	Paket UU No. 13/2003 (berlaku setelah Jumat 21-02- 2020 pukul 17.00 WIB)
UUK 13/2003	341.062.371	341.062.371	341.062.371	341.062.371	341.062.371
Sisa cuti Hari	20.490.700	20.490.700	20.490.700	20.490.700	16.176.870
Uang Cuti	11.863.039	11.863.039	11.863.039	11.863.039	11.863.039
Sweetener	142.356.466	130.493.429	106.767.315	71.178.234	-
Kompensasi kenaikan gaji	15.335.415	14.974.389	14.252.336	13.169.257	-





Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia					
3,5%	135.596	135.596	135.596	135.596	135.596
Excess Fasilitas Telepon					
Tunjangan Pajak	93.702.665	89.627.976	81.478.599	69.254.534	50.429.814
<b>Total Pesangon</b>	<b>624.675.062</b>	<b>608.376.308</b>	<b>575.778.801</b>	<b>526.882.539</b>	<b>419.532.094</b>

8. Berdasarkan paket penawaran yang diuraikan pada bagian pokok perkara angka7 Jawaban Tergugat ini dan juga sebagaimana yang Penggugat sampaikan pada angka8 dan angka 9 posita Gugatan Penggugat, jelas bahwa Penggugat menyampaikan kebijakan PHK terhadap Tergugat disertai dengan berbagai penawaran model kompensasi yang “sangat menarik dan menggiurkan”, yakni kompensasi pesangon sesuai ketentuan UU No.13/2003, ditambah *sweetener* berupa tambahan kompensasi hingga 12 (dua belas) kali upah, kompensasi kenaikan gaji, dan berbagai kelebihan/tambahan kompensasi lainnya. Hal ini merupakan bukti atau bentuk pengakuan Penggugat bahwa:
- Penggugat dengan sadar mengakui bahwa Tergugat merupakan karyawan yang tidak memiliki kesalahan/pelanggaran, sehingga Penggugat merasa perlu untuk memberikan penawaran atau “rayuan” kompensasi yang “sangat menarik” kepada Tergugat.
  - Penggugat dengan sadar mengakui bahwa tidak ada dasar hukum atau alasan hukum untuk mem-PHK Tergugat, baik yang diatur dalam UU No.13/2003, PKB PT Indosat Tbk, atau sebagai aturan ketenagakerjaan lainnya. Sehingga Penggugat merasa perlu menawarkan atau “merayu” Tergugat dengan memberikan penawaran kompensasi yang “sangat menarik”.
  - Sejak awal Penggugat sudah menganggarkan/menyiapkan/menyanggupi kompensasi PHK yang cukup kepada Tergugat, yakni kompensasi pesangon sesuai ketentuan UU No.13/2003, ditambah *sweetener* berupa tambahan kompensasi hingga 12 (dua belas) kali upah, kompensasi kenaikan gaji, dan berbagai kelebihan/tambahan kompensasi lainnya.
9. Bahwa sehubungan dengan tidak adanya kesalahan/pelanggaran yang dilakukan Tergugat, Pelawan selama ini merupakan karyawan yang berprestasi, dan tidak adanya dasar PHK yang dapat dibenarkan secara hukum, serta tanpa adanya perundingan dengan SP Indosat terlebih dahulu perihal keinginan/kebijakan Penggugat mem-PHK Tergugat tersebut, maka dengan penuh kesadaran Tergugat menolak PHK sepihak tersebut.

### TERGUGAT MERUPAKAN KARYAWAN YANG BERPRESTASI

10. Bahwa sejak awal Tergugat bekerja di Perusahaan Penggugathingga saat ini, Tergugat selalu dan terus berupaya memberikan yang terbaik untuk kemajuan Perusahaan Penggugat. Berdasarkan fakta yang tidak terbantahkan, bahwa Tergugat merupakan karyawan yang berprestasi, berdedikasi tinggi, memilik kapasitas/kemampuan yang memadai untuk mendukung majunya Perusahaan Penggugat. Atas dasar dedikasi dan kapasitas yang memadai tersebut, dari berbagai target kerja yang dibebankan, Tergugat berhasil melampaui target kerja tersebut. Sehingga berdasarkan evaluasi kinerja tahunan karyawan (tahun 2019), Penggugat memberikan penilaian/score 4,9 (hampir sempurna – 4,9 dari skala 5) atau *excellent* (baik sekali/unggul).
11. Bahwa dengan dedikasi dan kapasitas/kemampuan yang memadai dari Tergugat dalam menjalankan tugas-tugas kerja yang Penggugat bebaskan kepada Tergugat, pada akhir tahun 2019 Penggugat menobatkan Tergugat sebagai juara 1 dalam Internal Sales Cahampion (ISC).
12. Bahwa berdasarkan score evaluasi kinerja tahunan Tergugat dengan score 4,9 (hampir sempurna – 4,9 dari skala 5) atau *excellent* (baik sekali/unggul) dan juga torehan juara 1



### KONDISI PERUSAHAAN PENGGUGAT SEDANG SEHAT DAN MENDAPATKAN KEUNTUNGAN/LABA USAHA YANG SANGAT BESAR

13. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat angka 3s/d7 dan angka 12, 21, 22, 24, 25, 27, dan angka 29 posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan alasan mem-PHK Tergugat adalah karena adanya reorganisasi (efisiensi).

Bahwa alasan mem-PHK Tergugat yang Penggugat hadirkan/dalilkan pada Gugatannya merupakan alasan yang mengada-ada dan tidak relevan. PHK atas dasar efisiensi sebagaimana yang diatur pada Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan dipertegas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011 bahwa alasan efisiensi diperuntukkan bagi perusahaan yang merugi 2 (dua) tahun berturut-turut atau bahkan tutup permanen.

Pada kenyataannya justru kondisi Perusahaan Penggugat sedang dalam keadaan sehat dan memperoleh keuntungan/laba usaha yang sangat besar. Berdasarkan laporan keuangan tahunan Perusahaan Penggugat yang terakhir (tahun 2019) yang diterbitkan tanggal 20 Pebruari 2020, **Perusahaan Penggugat mendapatkan keuntungan/laba usaha yang sangat besar, yakni sejumlah Rp 1.630.372.000.000,- (satu triliun enam ratus tiga puluh milyar tiga ratus tujuh puluh juta rupiah)**. Selain itu kondisi keuangan Perusahaan Penggugat di tahun 2020 akan semakin meningkat keuntungan/laba usahanya. Hal ini mengingat dengan adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan berbagai acara, pertemuan, rapat, seminar, belajar-mengajar, dan berbagai hal lainnya marak diselenggarakan secara online. Sehingga penggunaan alat komunikasi, internet, paket data, dan berbagai produk telokumikasi lainnya semakin meningkat secara signifikan. Tentunya kondisi tersebut menjadi keuntungan yang nyata untuk Perusahaan Penggugat yang bergerak dibidang telekomunikasi.

Oleh karena itu sangat jelas bahwa alasan Penggugat mem-PHK Tergugat dengan dasar reorganisasi (efisiensi) merupakan alasan yang mengada-ada, tidak relevan, dan bertolak belakang dengan peruntukan alasan/dasar PHK karena efisiensi. Bagaimana mungkin bisa diterapkan alasan mem-PHK pekerja karena efisiensi yang peruntukannya bagi perusahaan yang merugi 2 (dua) tahun berturut-turut atau tutup permanen, justru digunakan oleh Penggugat sebagai dasar/alasan mem-PHK Tergugat disaat Penggugat sedang memperoleh keuntungan/laba usaha yang sangat besar. Dengan demikian sangat jelas bahwa Penggugat menggunakan dasar/alasan mem-PHK yang mengada-ada, tidak relevan, dan bertolak belakang dengan peruntukannya.

### PENGGUGAT MEMBERIKAN KENAIKAN GAJI, BONUS, DAN BERBAGAI INSENTIF UNTUK KARYAWAN

14. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat angka 3s/d7 dan angka 12, 21, 22, 24, 25, 27, dan angka 29 posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan alasan mem-PHK Tergugat adalah karena adanya reorganisasi (efisiensi).
15. Bahwa dengan besarnya keuntungan/laba usaha yang diperoleh oleh Perusahaan Penggugat, Penggugat memberikan berbagai insentif kepada kepada karyawan Perusahaan Penggugat. Berbagai insentif tersebut yakni:

- a) Kenaikan gaji  
Sekitar pekan kedua bulan Mei 2020, manajemen perusahaan telah mensosialisasikan kenaikan gaji untuk karyawan dan pada tanggal 19 Mei 2020 kenaikan gaji tersebut efektif dijalankan/dibayarkan oleh Penggugat. Dimana kenaikan gaji tersebut diberlakukan terhitung sejak bulan Januari 2020 dengan cara dirapel.
- b) Bonus tahunan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

besar untuk karyawan, yakni berkisar 3 (tiga) bulan gaji.  
putusan.mahkamahagung.go.id

- c) Insentif pandemi covid-19  
Penggugat membagikan insentif pandemi covid-19 kepada karyawan berupa uang tunai sejumlah Rp. 2.700.000,- (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) yang dibagikan dalam 2 tahap, yakni Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) pada tanggal 20 Maret 2020 dan Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) pada tanggal 13 Juli 2020.
- d) Membagikan insentif berupa saldo emoney (IMKAS)  
Penggugat membagikan insentif berupa saldo emoney (IMKAS) kepada karyawan sejumlah Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) yang dibagikan dalam 2 tahap, yakni Rp. 800.000,- (delapan ratus ribu rupiah) pada (sekitar) bulan Oktober 2020 dan Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) pada bulan November 2020.
- e) Membagikan insentif berupa Hygiene Kits  
Sekitar bulan Agustus 2020 Penggugat membagikan insentif berupa Hygiene Kits yang senilai sekitar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) kepada karyawan.
- f) Membagikan insentif berupa Tumbler  
Sekitar bulan Oktober 2020 Penggugat membagikan insentif berupa Tumbler merek Corkcicle yang senilai sekitar Rp. 499.000,- (empat ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) kepada karyawan.
- g) Insentif berupa voucher Tokopedia  
Pada bulan November 2020 Penggugat membagikan insentif berupa voucher Tokopedia senilai Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) kepada karyawan.
16. Bahwa kenaikan gaji, bonus tahunan yang sangat besar, dan berbagai insentif lainnya yang Penggugat berikan kepada karyawan tersebut diatas, merupakan bukti atau wujud kondisi Perusahaan Penggugat sedang sehat dan sedang memperoleh keuntungan usaha/laba usaha yang sangat besar. Sehingga dengan keuntungan usaha/laba usaha yang sangat besar tersebut, Penggugat mampu memberikan kenaikan gaji, bonus tahunan yang sangat besar, dan berbagai insentif lainnya kepada karyawan.

Selain itu, kenaikan gaji, bonus tahunan yang sangat besar, dan berbagai insentif lainnya yang Penggugat berikan kepada karyawan tersebut diatas, semakin memperjelas dan mempertegas bahwa alasan Penggugat mem-PHK Tergugat dengan dasar efisiensi merupakan alasan yang mengada-ada, tidak relevan, dan bertolak belakang dengan peruntukan alasan/dasar PHK karena efisiensi. Bagaimana mungkin bisa diterapkan alasan mem-PHK pekerja karena efisiensi yang peruntukannya bagi perusahaan yang merugi 2 (dua) tahun berturut-turut atau tutup permanen, justru digunakan oleh Penggugat sebagai dasar/alasan mem-PHK Tergugat disaat Penggugat sedang memperoleh keuntungan usaha yang sangat besar, menaikkan gaji karyawan, membagikan bonus tahunan yang sangat besar, dan berbagai insentif lainnya. Dengan demikian sangat jelas bahwa Penggugat menggunakan dasar/alasan mem-PHK yang mengada-ada, tidak relevan, dan bertolak belakang dengan peruntukannya.

### **SEBELUM DAN SESUDAH PENGUGAT MEM-PHK TERGUGAT, PENGUGAT MELAKUKAN REKRUTMEN KARYAWAN BARU DAN MENGUMUMKAN BERBAGAI POSISI KOSONG/BELUM TERISI**

17. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat angka 3s/d7 dan angka 12, 21, 22, 24, 25, 27, dan angka 29 posita Gugatannya, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan alasan mem-PHK Tergugat adalah karena adanya reorganisasi (efisiensi).

Bahwa alasan mem-PHK Para Tergugat yang Penggugat hadirkan/dalilkan pada Gugatan Penggugat tersebut merupakan alasan yang tidak berdasar, mengada-ada dan tidak relevan. Bahwa pada kenyataannya pada tahun 2018, 2019, dan 2020 atau sebelum dan



sesuai dengan Putusan Mahkamah Agung sebagai berikut: Penggugat menerima karyawan baru. Rekrutmen karyawan baru yang dilakukan Penggugat pada tahun 2019 dan 2020 jumlah lebih dari 200 (dua ratus orang). Bahkan untuk mendukung dan meluncurkan program rekrutmen karyawan baru, Penggugat juga menstimulus/mendorong para karyawannya untuk mencari teman/saudara/kenalannya untuk melamar atau menjadi kandidat karyawan baru di Perusahaan Penggugat. Selain melakukan rekrutmen karyawan baru secara masif, sebelum dan sesudah Penggugat mem-PHK Tergugat, Penggugat juga secara rutin hampir setiap pekan mengumumkan adanya posisi kosong dengan total lebih dari 50 (lima puluh) posisi kosong yang bisa diisi/dilamar oleh karyawan Penggugat (*Internal Job Offerring/IJO*).

Berdasarkan fakta yang tidak terbantahkan yakni adanya rekrutmen (menerima karyawan baru) secara masif dan juga banyaknya posisi kosong yang belum terisi tersebut, maka alasan yang didalilkan Penggugat pada Gugatannya bahwa adanya reorganisasi atau efisiensi karyawan, jelas dan terbukti merupakan alasan yang tidak berdasar, mengada-ada, tidak relevan, dan patut diduga merupakan sebuah kedustaan.

**KEBIJAKAN PENGGUGAT YANG MEM-PHK TERGUGAT DENGAN ALASAN EFISIENSI MERUPAKAN KEBIJAKAN YANG TIDAK BISA DIBENARKAN DAN BERTENTANGAN DENGAN HUKUM**

18. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat angka 3s/d7 dan angka 12, 21, 22, 24, 25, 27, dan angka 29 posita Gugatannya, yang pada Pokoknya Penggugat mendalilkan alasan mem-PHK Tergugat adalah karena adanya reorganisasi (efisiensi).
19. Bahwa kebijakan Penggugat yang mem-PHK Tergugat dengan alasan reorganisasi/efisiensi merupakan kebijakan yang tidak berdasar, tidak bisa dibenarkan, dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, yakni tidak memenuhi kriteria atau bertentangan dengan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan Putusan MK Nomor: 19/PUU-IX/2011.
20. Bahwa Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan perusahaan hanya bisa melakukan PHK dengan alasan efisiensi apabila perusahaan tersebut merugi 2 (dua) tahun berturut-turut. Bahkan Putusan MK Nomor: 19/PUU-IX/2011 menegaskan bahwa perusahaan hanya bisa melakukan PHK dengan alasan efisiensi apabila perusahaan tutup permanen.

Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan Putusan MK Nomor: 19/PUU-IX/2011 tersebut, sangat jelas dan terang bahwa alasan Penggugat mem-PHK Tergugat karena efisiensi merupakan alasan yang tidak berdasar, tidak bisa dibenarkan, dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini dikarenakan kondisi Perusahaan Penggugat tidak tutup permanen, tidak dalam keadaan merugi, bahkan sebaliknya kenyataannya Perusahaan Penggugat sedang sehat dan memperoleh keuntungan/laba usaha yang sangat besar. Selain itu Penggugat juga terus merekrut karyawan baru dengan jumlah yang besar, mengumumkan berbagai posisi kosong, memberikan kenaikan gaji untuk karyawan, memberikan bonus untuk karyawan dengan jumlah yang besar, dan memberikan berbagai insentif untuk karyawan.

21. Bahwa sesuai Putusan MK Nomor: 19/PUU-IX/2011 pada bagian Pendapat Mahkamah (3.22) juga ditegaskan:

*"PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;”

Bahwa selain itu, SE Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Menakertrans) Nomor: SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005 juga menegaskan bahwa perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin tidak melakukan PHK dengan melakukan langkah-langkah alternatif antara lain sebagai berikut:

- 1) Melakukan efisiensi biaya produksi;
- 2) Mengurangi upah pekerja/buruh ditingkat manajerial;
- 3) Mengurangi waktu lembur;
- 4) Menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat;
- 5) Merumahkan untuk sementara waktu pekerja/buruh secara bergantian.

Bahwa pada kenyataannya Penggugat tidak pernah melakukan langkah sebagaimana yang diamanatkan pada Putusan MK Nomor: 19/PUU-IX/2011 dan SE Menakertrans Nomor: SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005. Justru pada kenyataannya kondisi Perusahaan Penggugat dan langkah-langkah Penggugat tidak sesuai dan bahkan bertentangan dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Putusan MK Nomor: 19/PUU-IX/2011, dan SE Menakertrans Nomor: SE.643/MEN/PHI-PPHI/IX/2005.

### ALASAN PHK YANG PENGGUGAT DALILKAN TIDAK KONSISTEN DAN MENGADA-ADA

22. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat pada angka 30 posita Gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa PHK terhadap Tergugat didasarkan pada alasan “ketidakharmonisan”.
23. Bahwa dalil Penggugat pada angka 30 posita Gugatan Penggugat yang pada pokoknya mendasarkan PHK terhadap Para Tergugat dengan alasan “ketidakharmonisan”, padahal sebelumnya pada angka 3s/d7 dan angka 12, 21, 22, 24, 25, 27, dan angka 29 posita Gugatan Penggugat pada pokoknya Penggugat mendasarkan PHK terhadap Para Tergugat dengan alasan reorganisasi (efisiensi). Perubahan atau perbedaan alasan PHK yang Penggugat dalilkan dalam Gugatannya, dengan jelas menunjukan Penggugat tidak konsisten dan juga menunjukan bahwa alasan PHK yang didalilkan Penggugat memang mengada-ada dan dipaksakan.
24. Bahwa dengan memperhatikan fakta yang ada dan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya UU No.13 Tahun 2003, PKB PT Indosat, Tbk, dan/atau tata aturan kerja lainnya yang berlaku di Perusahaan Penggugat, serta demi adanya kepastian hukum dan keadilan, maka sangat beralasan secara hukum bagi Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan yang pada pokoknya menolak Gugatan Penggugat.

### PENGGUGATSAMA SEKALI TIDAK MEMILIKI DASAR HUKUM UNTUK MELAKUKAN PHK TERHADAP TERGUGAT

25. Bahwa sejak awal Tergugatbekerja di Perusahaan Penggugatsampai dengan saat ini, Tergugattidak pernah melakukan pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan khususnya UU No.13 Tahun 2003, PKB PT Indosat, Tbk, dan/atau tata aturan kerja lainnya yang berlaku di Perusahaan Penggugat. Saat ini Tergugat juga tidak sedang menjalani atau tidak dikenakan sanksi dalam bentuk apapun, bahkan sejak awal Tergugatbekerja di Perusahaan Penggugatsampai dengan saat ini, Tergugattidak pernah dikenakan sanksi dalam bentuk apapun.
26. Bahwa peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya UU No.13 Tahun 2003telah sedemikian rupa mengatur dalam hal apa saja hubungan kerja antara pengusaha dan



pekerja/buruh dapat di PHK atau tidak. Hal ini dapat menimbulkan pertanyaan, apakah ada kriteria atau dalam hal apa saja pengusaha dapat melakukan/memproses PHK pekerja/buruhnya. UU No.13 Tahun 2003 mengatur sedemikian rupa jenis pelanggaran apa saja yang menyebabkan pekerja/buruh dapat di PHK oleh pengusaha. Kesemua pengaturan tersebut dibuat dalam rangka adanya keseimbangan, keadilan, dan kepastian hukum dalam hubungan kerja dan dunia ketenagakerjaan.

Indonesia sebagai negara hukum, tidak membenarkan adanya kesewenang-wenangan dan tidak membenarkan adanya pengabaian atas peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu Penggugat yang ingin melakukan PHK terhadap Tergugat harus mengacu atau mendasarkan maksud/keinginannya tersebut kepada UU No.13 Tahun 2003 dan/atau PKB PT Indosat, Tbk. Apakah maksud Penggugat yang ingin melakukan PHK terhadap Tergugat sudah sesuai atau memenuhi kriteria UU No.13 Tahun 2003 dan/atau PKB PT Indosat, Tbk.? Jenis kesalahan atau pelanggaran apa yang dilakukan Tergugat yang memenuhi kriteria UU No.13 Tahun 2003 dan/atau PKB PT Indosat, Tbk, sehingga layak untuk di PHK? Pasal berapa yang bisa dijadikan dasar hukum oleh Penggugat dari UU No.13 Tahun 2003 dan/atau PKB PT Indosat, Tbk, untuk melakukan PHK terhadap Tergugat? dan berbagai pertanyaan lainnya yang pada intinya untuk mengukur apakah alasan atau dasar hukum Penggugat yang bermaksud melakukan PHK terhadap Tergugat sesuatu yang berdasar dan dibenarkan secara hukum atau justru merupakan bentuk kesewenang-wenangan dan/atau sesuatu yang tidak berdasar dan tidak dibenarkan secara hukum.

Bahwa setelah melihat, membaca, dan mencermati Gugatan Penggugat secara seksama, ternyata sangat jelas dan terang benderang bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut diatas jawabannya adalah:

- a. Maksud Penggugat yang ingin melakukan PHK terhadap Tergugat tidak memenuhi kriteria UU No.13 Tahun 2003 dan/atau PKB PT Indosat, Tbk.
  - b. Tidak ada kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan Tergugat yang memenuhi kriteria UU No.13 Tahun 2003 dan/atau PKB PT Indosat, Tbk.
  - c. Tidak ada Pasal atau ketentuan UU No.13 Tahun 2003 dan/atau PKB PT Indosat, Tbk yang dijadikan dasar hukum oleh Penggugat dalam melakukan PHK terhadap Tergugat.
  - d. ...dan seterusnya.
27. Melihat dan mencermati seluruh dalil yang dikemukakan Penggugat dalam Gugatannya khususnya angka 3s/d7 dan angka 12, 21, 22, 24, 25, 27, dan angka 29, sangat jelas dan terang benderang bahwa Penggugat sama sekali tidak memiliki, tidak menghadirkan, dan/atau tidak menguraikan dasar hukum yang dijadikan dasar Penggugat melakukan PHK terhadap Tergugat. Penggugat hanya mendasarkan PHK terhadap Tergugat pada alasan yang tidak berdasar, mengada-ada, dan tidak relevan, yakni alasan reorganisasi (efisiensi).
28. Bahwa dalil Penggugat pada 30 posita Gugatan Penggugat yang pada pokoknya mendasarkan PHK terhadap Tergugat dengan alasan "ketidakharmonisan", semakin menunjukkan bahwa Penggugat memang tidak memiliki dasar hukum untuk mem-PHK Para Tergugat.
29. Bahwa dengan kebijakan Penggugat yang mem-PHK Tergugat secara sepihak dengan tanpa adanya dasar hukum yang jelas dan tanpa adanya perundingan dengan SP Indosat terlebih dahulu, secara jelas dan nyata bahwa Penggugat mengabaikan atau melanggar Pasal 151 UU No.13 Tahun 2003 juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat, Tbk juncto Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003.

Pasal 151 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) 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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 46 huruf C.3.a. PKB Indosat menyatakan:

*"Apabila Perusahaan akan mengambil keputusan final tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan bukan karena kesalahan/pelanggaran yang dilakukan karyawan dan/atau bukan atas permintaan sendiri, maka perusahaan akan membicarakan terlebih dahulu secara musyawarah dengan SP Indosat."*

Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan:

*"Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pasal 151 ayat (3) dan pasal 168, kecuali pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat (3), pasal 162 dan pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima"*

30. Bahwa dengan memperhatikan fakta yang ada dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah Tergugat Raikan secara jelas dan terperinci, maka demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, Tergugat mohon agar Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

### DALAM REKONPENSİ

1. Penggugat Rekonpensi merupakan karyawan tetap di Perusahaan Penggugat Rekonpensi dengan menerima upah (gaji dasar dan tunjangan tetap) perbulan yakni sejumlah Rp. 13.924.936,- (tiga belas juta sembilan ratus dua puluh empat ribu sembilan ratus tiga puluh enam rupiah).
1. Pada tanggal 4 Maret 2020 Tergugat Rekonpensi telah memberikan surat skorsing No. 2959/K00/HRD/2020 kepada Penggugat Rekonpensi. Dengan demikian terhitung sejak tanggal 4 Maret 2020 Penggugat Rekonpensi telah diskorsing.
2. Berdasarkan surat skorsing yang Tergugat Rekonpensi berikan kepada Penggugat Rekonpensi, sangat jelas tertera bahwa :
  - a. Tergugat Rekonpensi mengakui bahwa hubungan kerja antara Tergugat Rekonpensi dengan Penggugat Rekonpensi tetap berlanjut hingga adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum UU No.13 Tahun 2003.
  - b. Dengan merujuk Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Tergugat Rekonpensi menyatakan/berkomitmen bahwa selama berlangsungnya proses perselisihan hubungan industrial, Penggugat Rekonpensi tetap akan menerima upah (upah proses) dan benefit lainnya (hak-hak normatif lainnya) hingga adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial (putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial) yang berkekuatan hukum tetap.
3. Bahwa kenyataannya Tergugat Rekonpensi tidak memenuhi hak-hak normatif lainnya yang biasa/mesti diterima oleh Penggugat Rekonpensi. Hak-hak normatif Penggugat Rekonpensi lainnya tersebut, yakni:
  - a. Kenaikan gaji  
Kenaikan gaji merupakan hak normatif karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi. Oleh karenanya sekitar pekan kedua bulan Mei 2020, manajemen Perusahaan Tergugat



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Mei 2020, kenaikan gaji tersebut efektif dijalankan/dibayarkan oleh Tergugat Rekonpensi. Dimana kenaikan gaji tersebut diberlakukan terhitung sejak bulan Januari 2020 dengan cara dirapel. Namun demikian Penggugat Rekonpensi yang secara hukum masih karyawan Tergugat Rekonpensi, sampai saat ini belum mendapatkan hak kenaikan gaji tersebut.

- b. Bonus tahunan  
Bonus tahunan merupakan hak normatif karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi. Oleh karenanya sekitar tanggal 26 Maret 2020, Tergugat Rekonpensi membagikan bonus tahunan untuk karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi, yakni berkisar 3 (tiga) bulan gaji. Namun demikian Penggugat Rekonpensi yang secara hukum masih karyawan Tergugat Rekonpensi, sampai saat ini belum mendapatkan hak bonus tahunan sebesar 3 (tiga) bulan gaji tersebut.
- c. Insentif pandemi covid-19  
Tergugat Rekonpensi membagikan insentif pandemi covid-19 kepada karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi berupa uang tunai sejumlah Rp. 2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibagikan dalam 2 tahap, yakni Rp. 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah) pada tanggal 20 Maret 2020 dan Rp. 1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah) pada tanggal 13 Juli 2020. Namun demikian Penggugat Rekonpensi yang secara hukum masih karyawan Tergugat Rekonpensi, sampai saat ini belum mendapatkan insentif pandemi covid-19 tersebut.
- d. Insentif berupa saldo emoney (IMKAS)  
Tergugat Rekonpensi membagikan insentif berupa saldo emoney (IMKAS) kepada karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi sejumlah Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) yang dibagikan dalam 2 tahap, yakni Rp. 800.000,- (delapan ratus ribu rupiah) pada (sekitar) bulan Oktober 2020 dan Rp. 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) pada bulan November 2020. Namun demikian Penggugat Rekonpensi yang secara hukum masih karyawan Tergugat Rekonpensi, sampai saat ini belum mendapatkan insentif berupa saldo emoney tersebut.
- e. Insentif berupa Hygiene Kits  
Sekitar bulan Agustus 2020 Tergugat Rekonpensi membagikan insentif berupa Hygiene Kits yang senilai sekitar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) kepada karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi. Namun demikian Penggugat Rekonpensi yang secara hukum masih karyawan Tergugat Rekonpensi, sampai saat ini belum mendapatkan insentif berupa Hygiene Kits tersebut.
- f. Insentif berupa Tumbler  
Sekitar bulan Oktober 2020 Tergugat Rekonpensi membagikan insentif berupa Tumbler merek Corkcicle yang senilai sekitar Rp. 499.000,- (empat ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) kepada karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi. Namun demikian Penggugat Rekonpensi yang secara hukum masih karyawan Tergugat Rekonpensi, sampai saat ini belum mendapatkan insentif berupa Tumbler tersebut.
- g. Insentif berupa voucher Tokopedia  
Sekitar bulan November 2020 Tergugat Rekonpensi membagikan insentif berupa voucher Tokopedia senilai Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) kepada karyawan Perusahaan Tergugat Rekonpensi. Namun demikian Penggugat Rekonpensi yang secara hukum masih karyawan Tergugat Rekonpensi, sampai saat ini belum mendapatkan insentif berupa voucher Tokopedia tersebut.

4. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan diperkuat dengan Putusan MK Nomor:37/PUU-IX/2011, serta juga sesuai dengan komitmen Tergugat Rekonpensi pada surat skorsing No. 2959/K00/HRD/2020, maka selama proses perselisihan PHK belum ada putusan yang berkekuatan tetap Penggugat Rekonpensi tetap berhak atas upah dan hak-hak normatif lainnya.





"Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan **tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya** yang biasa diterima pekerja/buruh."

5. Bahwa dengan memperhatikan fakta yang telah diuraikan sebelumnya dan dengan merujuk Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan diperkuat dengan Putusan MK Nomor:37/PUU-IX/2011, serta juga sesuai dengan komitmen Tergugat Rekonsensi pada surat skorsing No. 2959/K00/HRD/2020, maka sudah sangat beralasan secara hukum bagi Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan yang mewajibkan Tergugat Rekonsensi membayar upah (upah proses) dan hak-hak normatif lainnya sampai adanya putusan yang berkekuatan tetap.
6. Bahwa untuk menjamin atau memberi daya paksa agar dilaksanakannya putusan ini oleh Tergugat Rekonsensi secara konsekuen, maka Penggugat Rekonsensi memohon kepada Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menghukum Tergugat Rekonsensi membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) kepada Penggugat Rekonsensi perhari setiap kali (hari) Tergugat Rekonsensi terlambat menjalankan putusan, terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap.
7. Bahwa mengingat Gugatan Rekonsensi ini didukung dan didasarkan atas fakta dan bukti yang kuat, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka berdasarkan Pasal 180 HIR beralasan secara hukum apabila Penggugat Rekonsensi memohon kepada Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar Gugatan Rekonsensi diputus dengan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorrad*) meskipun ada upaya hukum kasasi atau upaya hukum lainnya dari Tergugat Rekonsensi.
8. Bahwa dengan memperhatikan fakta yang ada dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah Penggugat Rekonsensi uraikan secara jelas dan terperinci, maka demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, Penggugat Rekonsensi mohon agar Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk mengabulkan Gugatan Rekonsensi ini untuk seluruhnya;

Berdasarkan segala apa yang telah diuraikan di atas, Tergugat/Penggugat Rekonsensi memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Makassar c.q. Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut :

#### **DALAM KONPENS:**

#### **TENTANG EKSEPSI:**

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

#### **TENTANG POKOK PERKARA:**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan PHK yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan tidak putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat.



4. **Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia** semula, paling lambat 14 (empat belas) hari setelah putusan ini dibacakan.  
putusan.mahkamahagung.go.id
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini.

#### **DALAM REKONPENSI**

1. Menerima seluruhnya Gugatan Rekonsensi Penggugat Rekonsensi.
2. Menghukum Tergugat Rekonsensi untuk membayar upah Penggugat Rekonsensi sampai dengan putusan ini berkuat hukum tetap.
3. Menghukum Tergugat Rekonsensi untuk memberikan berbagai hak normatif dan berbagai insentif yang seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonsensi sampai dengan putusan ini berkuat hukum tetap.
4. Menghukum Tergugat Rekonsensi untuk membayar denda atau uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) kepada Penggugat Rekonsensi perhari setiap kali (hari) Tergugat Rekonsensi terlambat menjalankan putusan, terhitung sejak putusan ini berkuat hukum tetap.
5. Menyatakan bahwa putusan aquo dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voerrad*) meskipun ada upaya hukum kasasi atau upaya hukum lainnya dari Tergugat Rekonsensi.
6. Menghukum Tergugat Rekonsensi untuk membayar biaya perkara yang timbul sehubungan dengan perkara ini.

Apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Makassar c.q. Ketua dan Anggota Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban Tergugat, Penggugat mengajukan **Replik tertanggal 08 Desember 2020**, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian **Duplik dari Tergugat tertanggal 15 Desember 2020**, untuk singkatnya dianggap termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat mengajukan bukti surat yang telah dibubuhi materai cukup dan diberi tanda sebagai **bukti P-1 sampai dengan bukti P- 13** sebagai berikut :

1. Foto copy dari Print out Surat Nomor. 1965/KOO/HRD/2020, Ref, CIIA/10/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dadang Kurniawan (Tergugat), **diberi tanda bukti P-1A**
2. Foto copy dari Print out Lampiran 1 Surat Nomor 1965/KOO/HRD/2020, Pperihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dadang Kurniawan (Tergugat) tentang paket-paket kompensasi yang terdampak Reorganisasi , **diberi tanda bukti P-1B**
3. Foto Copy dari Print out Lampiran 2 Surat Nomor 1965/KOO/HRD/2020 tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dadang Kurniawan (Tergugat) , **diberi tanda bukti P-1C**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

4. Foto Copy dari Asli Salinan Lampiran surat Nomor : 19/Pdt-Sus-PHI/2020/PN.Mks tanggal 14 Februari 2020 perihal Pemberitahuan Tentang Reorganisasi dan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dadang Kurniawan tentang perbandingan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Jiwasurya. **,diberi tanda bukti P-1D**

5. Foto Copy dari Asli Berita acara Penyampaian Pemberitahuan dan Penjelasan Tentang Reorganisasi & Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 14 Februari 2020 atas nama Dadang Kurniawan , **diberikan tanda bukti P-2**
6. Foto Copy dari Print out Email tertanggal 21 Februari 2020 kepada Tergugat (DADANG Kurniawan) tentang undangan Bipartit I, **diberi tanda bukti P-3A**
7. Foto Copy dari Asli Daftar Hadir Perundingan Bipartit I tanggal 24 Februari 2020. , **diberi tanda bukti P-3B**
8. Foto Copy dari Asli Risalah Perundingan Bipartit 1 tanggal 24 Februari 2020, **diberi tanda bukti P-3C**
9. Foto Copy dari Print out Email tertanggal 24 Februari 2020 jam 09.21 WIB kepada Tergugat Tentang undangan Bipartit II, **diberi tanda bukti P-4A**
10. Foto Copy dari Print out Email tertanggal 24 Februari 2020 kepada Tergugat tentang penegasan Undangan Bipartit II, **diberi tanda bukti P-4B**
11. Foto Copy dari Asli Daftar Hadir Perundingan Bipartit II tanggal 27 Februari 2020. **diberi tanda bukti P-4C**
12. Foto Copy dari Asli Risalah Perundingan Bipartit II tanggal 27 Februari 2020, **beri tanda bukti P-4D**
13. Foto Copy dari Print out Email tertanggal 26 Februari 2020 dari Tergugat kepada Penggugat bahwa terkait dengan undangan Bipartit I dan II Tergugat menyatakan telah mengajukan advokasi kepada DPP Serikat Pekerja Indosat , **diberi tanda bukti P-5**
14. Foto Copy Asli Print out Slip gaji bulan September 2020 atas nama Dadang Kurniawan, **diberi tanda bukti P-6 A**
15. Foto Copy dari Asli Print out Slip gaji bulan Oktober 2020 atas nama Dadang Kurniawan , **diberi tanda bukti P-6B**
16. Foto Copy dari Asli Print out Slip gaji bulan November 2020 atas nama Dadang Kurniawan, **di beri tanda bukti P- 6 C.**
17. Foto Copy dari Asli Print out dari system Keputusan Direksi PT. INDOSAT, Tbk, No. 3204 /KOO/HRD/2020 tanggal 29 Januari 2020 tentang Reorganisasi dan Pengakhiran Hubungan Kerja Karyawan PT. Indosat, Tbk, **diberi tanda bukti P-7 A**
18. Foto Copy dari Asli Print out dari system Lampiran Keputusan Direksi PT. Indosat Tbk No. 3204/KOO/HRD/2020 tentang Reorganisasi dan Pengakhiran Hubungan Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk, **diberi tanda bukti P-7B**



tentang Reorganisasi dan Pengakhiran Hubungan Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk, sebagaimana bukti P-7A dan P-7B ;**diberi tanda bukti P-8A**

20. Foto Copy dari Asli Print out dari system Stuktur Organisasi setelah terbitnya keputusan tentang Reorganisasi dan Pengakhiran Hubungan Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk,**diberi tanda bukti P-8B**
21. Foto Copy dari Asli Surat Nomor 1636a/Disnaker/565/VIII/2020 tentang Anjuran yang diterbitkan oleh mediator pada dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar,**diberi tanda bukti P-9A.**
22. Foto Copy dari Asli Surat Penggugat No. 203 PA.0920 tanggal 18 September 2020 tentang jawaban Anjuran, Penggugat menyatakan menerima Anjuran aquo, **diberi tanda bukti P-9B**
23. Foto Copy dari Asli Print out dari system Surat No. 2959/KOO/HRD/2020 tanggal 4 Maret 2020 tentang Pemberitahuan Pembebasan dari kewajiban bekerja (Skorsing) kepada Dadang Kurniawan, **diberi tanda bukti P-10**
24. Foto Copy dari Asli Print out dari system New Ways Of Working Townhall tanggal 14 Februari 2020, jam 1.30 PM. WITA, di Sheraton, Golden Terrace Room lantai 3 Kota Makassar,**diberi tanda bukti P-11**
25. Foto Copy dari Asli Print out dari system List nama Counsellee a.n Holisna di Lokasi Makassar untuk 14 orang (6 terkena dampak dan 8 tidak terkena dampak,,**diberi tanda bukti P- 12**
26. Foto Copy dari Asli Print out dari system 92% tingkat Penerimaan dalam pecan penawaran, tertera dalam laporan akhir proses pelaksanaan Reorganisasi , **diberi tanda bukti P-13**

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi, yang memberikan keterangan di bawah sumpah bernama: (1) MUHAMMAD FAKIH, SH. dan (2) HOLISNA , pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

**1. Saksi MUHAMMAD FAKIH, SH. :**

- Bahwa Saksi masih status karyawan Penggugat (PT. Indosat, Tbk) menduduki jabatan sebagai Senior Manager PHI.
- Bahwa saksi tidak tahu secara personal Tergugat tapi tahu Tergugat bekerja di Penggugat wilayah Makassar
- Bahwa Tergugat bekerja kurang lebih 20 tahun.
- Bahwa Tergugat bekerja di PT. Indosat Tbk, dengan jabatan terakhir sebagai Officer Regional Sourcing.
- Bahwa Pengumuman Reoorganisasi pada tanggal 14 Februari 2020 untuk seluruh Indonesia.
- Bahwa Tujuan Reorganisasi untuk dapat berkompetisi.





## **Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**

Putusan No. 19/Pdt-Sus-PHI/2020/PN.Mks

- Bahwa PT. Indosat Tbk. melakukan Reorganisasi dikarenakan ada jabatan dan posisi yang hilang termasuk posisi Tergugat sebagai Sourcing..
- Bahwa saksi tahu kalau di PT. Indosat Tbk, ada Serikat Pekerja Indosat.
- Bahwa saksi tahu kalau di PT. Indosat Tbk, mempunyai PKB.
- Bahwa di dalam proses pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan PT. Indosat Tbk., tidak pernah melibatkan Serikat Pekerja untuk membicarakan secara internal terkait rencana PHK terhadap karyawan termasuk Dadang Kurniawan..
- Bahwa tujuan PHK terhadap karyawan sebanyak 677 termasuk Tergugat karena PT. Indosat melakukan Reorganisasi untuk efisiensi karyawan.
- Bahwa dari 677 karyawan yang terPHK ada 52 karyawan yang menolak termasuk Dadang Kurniawan (Tergugat).
- Bahwa Tergugat tidak pernah menghadiri undangan penyelesaian perselisihan PHK secara Bipartit di PT. Indosat Tbk,
- Bahwa dalam proses PHK Tergugat tidak di damping oleh Serikat Pekerja Indosat.
- Bahwa ada 625 karyawan PT. Indosat yang menerima paket pasangon kurang lebih 92% persen yang menerima.
- Bahwa sampai sekarang Tergugat dibebaskan tugaskan dari pekerjaannya dengan status scorsing dan mendapatkan upah.
- Bahwa untuk wilayah Makassar ada konseler yang bernama Holisna menangani proses PHK termasuk Tergugat.
- Bahwa untuk posisi Tergugat yang berada di wilayah Makassar ada 2 orang Sourcing.
- Bahwa saksi mengakui Tergugat masih ada hubungan kerja terhadap Penggugat.

### **2. Saksi HOLISNA :**

- Bahwa Saksi sebagai posisi Konseler di PT. Indosat Tbk.
- Bahwa saksi tugaskan ke Makassar pada tanggal 14 Februari 2020 untuk menangani kasus PHK Karyawan PT. Indosat Tbk, termasuk Tergugat..
- Bahwa ada 4 orang yang ditugaskan ke Makassar sebagai Konseler termasuk saksi Hoslina.
- Bahwa ada 5 orang berdampak Reorganisasi termasuk Tergugat dan ada 4 orang yang menerima dan tidak menerima hanya Tergugat dengan alasan konsultasi dulu dengan keluarga.
- Bahwa Tergugat diberikan waktu untuk piker-pikir terkait PHK dan pada tanggal 21 Februari 2020 dari Tergugat tidak ada Respon.
- Bahwa tidak ada Respon dari Tergugat pada tanggal 21 Februari maka ditempuh proses Bipartit.
- Bahwa Tergugat diskorsing/tidak bekerja maka Tergugat tidak mendapatkan insentif.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa demikian pula Para Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang kemudian diberi tanda **Bukti T-1** sampai dengan **Bukti T-29**, dengan uraian sebagai berikut :

1. Fotocopi dari Print out Tanda Bukti Pencatatan SP Indosat, Nomor; 40/I/N/V/2001 tanggal 23 Mei 2001, **diberi tanda bukti T-1.**
2. Fotocopi dari Print out Kartu Anggota SP Indosat a.n. Tergugat, **diberi tanda bukti T-2**
3. Fotocopi dari Print out Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Indosat Tbk periode 2018-2020, **diberi tanda bukti T--3;**
4. Fotocopi dari Print out Surat SP Indosat Nomor; 006/B/SP/II/2020, HAL Konfirmasi atas issue PHK dan Manage Service di lingkungan PT. Indosat Tbk, tertanggal 04 Februari 2020, **diberi tanda bukti T.-4;**
5. Fotocopi dari Print out Slip gaji Tergugat, **diberi tanda bukti T.-5**
6. Fotocopi dari Print out Lampiran 1 surat PHK Tergugat, **diberi tanda bukti T.-6;**
7. Fotocopi dari Print out Surat SP Indosat Nomor. 008/B/SPI/II/2020 Hal Penolakan dan protes keras atas PHK massal di PT. INDOSAT Tbk tertanggal 19 Februari 2020, **diberi tanda bukti T-7;**
8. Fotocopi dari Print out Scorecard (penilaian kinerja) 2019 atas nama Tergugat, **diberi tanda bukti T-8;**
9. Fotocopi dari Print out Pengumuman pariah juara Internal Sales Champion (ISC), **diberi tanda bukti T.-9**
10. Fotocopi dari printout Laporan keuangan tahunan perusahaan Penggugat yang terakhir (tahun 2019), **diberi tanda bukti T.-10;**
11. Fotocopi dari print out Ikhtisari keuangan perusahaan Penggugat yang terpublikasi di website; <https://Indosatooredoo.com>, **diberi tanda bukti T.-11;**
12. Fotocopi dari print out Pemberitahuan kenaikan gaji untuk karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-12;**
13. Fotocopi dari print out Pemberitahuan bonus tahunan untuk karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-13;**
14. Fotocopi dari print out Pemberitahuan insentif pandemic covid -19 tahap I sejumlah Rp. 1.500.000,- untuk karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-14;**
15. Fotocopi dari print out Pemberitahuan insentif pandemic covid -19 tahap II sejumlah Rp. 1.200.000,- untuk karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-15;**
16. Fotocopi dari print out Pemberitahuan insentif berupa saldo uang elektronik (IMKAS) sejumlah Rp. 2.000.000,- untuk karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-16;**



17. Fotocopi dari print out Pemberitahuan insentif berupa Tumbler merek Corcicle senilai sekitar Rp. 499.000,- untuk Karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-17;**
18. Fotocopi dari print out Pemberitahuan insentif berupa Tumbler merek Corcicle senilai sekitar Rp. 499.000,- untuk Karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-18;**
19. Fotocopi dari print out Pemberitahuan insentif berupa voucher Tokopedia senilai sekitar Rp. 2.000.000,- untuk Karyawan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-19;**
20. Fotocopi dari print out Data Rekrutmen Karyawan pada tahun 2020 yang terdapat pada system database karyawan Perusahaan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-20;**
21. Fotocopi dari print out Data Rekrutmen Karyawan pada tahun 2019 yang terdapat pada system database karyawan Perusahaan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-21;**
22. Fotocopi dari print out Penggugat mengumumkan lowongan kerja untuk masyarakat umum di website, **diberi tanda bukti T.-22;**
23. Fotocopi dari print out Pengumuman melalui email karyawan pada tanggal 29 April 2020, **diberi tanda bukti T.-23;**
24. Fotocopi dari print out Pengumuman melalui email karyawan pada tanggal 23 Juni 2020, **diberi tanda bukti T.-24;**
25. Fotocopi dari print out Pengumuman melalui email karyawan sejak bulan April 2020 hingga bulan November 2020, **diberi tanda bukti T.-25;**
26. Fotocopi dari print out Lampiran Internal Job Offering yang berisi posisi/ jabatan yang dapat di isi oleh karyawan (Internal) Perusahaan Penggugat, **diberi tanda bukti T.-26;**
27. Fotocopi dari Asli Salinan Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 121 /Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bdg, **diberi tanda bukti T.-27;**
28. Fotocopi dari Asli Salinan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor : 175 k/Pdt. Sus-PHI/2016, **diberi tanda bukti T.-28;**
29. Fotocopi dari Print out Surat skorsing Tergugat, **diberi tanda bukti T.-29;**

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi, yang memberikan keterangan di bawah sumpah bernama: (1) SETIADI YULIANTO, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

**1. Saksi SETIADI YULIANTO :**

- Bahwa Saksi masih status Karyawan PT. Indosat Tbk, sampai sekarang
- Bahwa saksi sebagai Pengurus Pusat Serikat Pekerja Indosat dengan posisi jabatan Sekretaris Jendral Serikat Pekerja Indosat.
- Bahwa saksi kenal Tergugat sebagai karyawan PT. Indosat Tbk, dan juga mengetahui Tergugat sebagai anggota Serikat pekerja.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Bahwa PT. Indosat Tbk (Penggugat), pada tahun 2019, berdasarkan laporan keuangan yang diterbitkan tanggal 20 Februari 2020, Perusahaan mendapatkan keuntungan yang sangat besar kurang lebih 1.6 Triliun.

- Bahwa Penggugat tidak pernah melakukan komunikasi atau memanggil Serikat Pekerja untuk membicarakan rencana Perusahaan melakukan Pemutusan hubungan kerja.
- Bahwa Perusahaan/Penggugat tidak melakukan tahapan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Juncto Pasal 46 huruf C.3.a PKB PT. Indosat, Tbk.
- Bahwa jabatan dan posisi (sourcing) Tergugat masih ada dan di pusatkan wilayah Kalimantan.
- Bahwa Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tergugat bertentangan dengan putusan MK Nomor . 19/PUU-IX/2011.
- Bahwa posisi dan jabatan Tergugat masih ada di PT. Indosat, Tbk, di pusatkan di wilayah Kalimantan;
- Bahwa Penggugat pasca Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat telah melakukan Retrukmn baru untuk dipekerjakan di PT. Indosat Tbk, dengan mengisi posisi/ jabatan yang kosong.

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat masing-masing mengajukan **kesimpulan , tertanggal 19 Januari 2021;**

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan sebagaimana termuat dalam berita acara sidang seluruhnya dianggap termuat dalam putusan ini dan selanjutnya para pihak tidak mengajukan sesuatu lagi dan mohon putusan;

### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

#### DALAM KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena ada eksepsi dalam jawaban Tergugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi-eksepsi tersebut sebelum mempertimbangkan tentang Pokok Perkara dibawah ini;

Menimbang, bahwa eksepsi tentang Gugatan cacat proses (Prematur) , yang pada pokoknya, dimana Penggugat tidak melibatkan Serikat Pekerja Indosat sehubungan dengan PHK sepihak secara tiba-tiba dan tanpa adanya perundingan dengan Serikat Pekerja berdasarkan pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT. Indosat, Tbk dalam hal Penggugat akan melakukan PHK terhadap karyawan yang tergabung dalam Serikat Pekerja Indosat, maka Penggugat wajib merundingkan terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja Indosat; Majelis Hakim mempertimbangkannya bahwa berdasarkan **bukti P-1A, P-1.B, P-1C, P-D, P-2, P-3A, P-3B, P-3C P-4A, P-4B, P-4C, P-4D , P-5 , P-9A, P-9B**, membuktikan bahwa Penyelesaian Perselisihan





Pemutusan hubungan kerja tidak dapat digugat dalam perkara perdata karena putusan sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga eksepsi tentang **Gugatan Cacat Proses ( Prematur) beralasan hukum untuk di tolak;**

Menimbang, bahwa eksepsi tentang gugatan kabur (*obscuur libel*), yang pada pokoknya dimana Penggugat gugatannya tidak memenuhi syarat formil gugatan berdasarkan Pasal 8 (RV), dimana tidak menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak, alasan-alasan gugatan, Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa gugatan yang tidak menyebutkan Identitas dan kedudukan para pihak dan alasan-alasan gugatan, menurut majelis setelah mencermati gugatan Penggugat tersebut sudah benar dan jelas mengenai identitas para pihak dan alasan-alasan gugatan dimana hal tersebut sudah tertuang didalam isi gugatan Penggugat sehingga tidak membuat gugatan menjadi kabur sehingga **eksepsi tentang gugatan kabur (*obscuur libel*) beralasan hukum untuk ditolak;**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa sebelum Penggugat mengajukan gugatan ini, para pihak dalam perkara aquo sudah mengupayakan terlebih dahulu penyelesaian perselisihan ini melalui perundingan bipartit dan mediasi (**Mediator Disnaker Kota Makassar**) dan tidak terjadi kesepakatan;

Menimbang, bahwa dalam proses jawab-njawab antara Penggugat dengan Tergugat, **Anjuran Disnaker Kota Makassar, Nomor : 1636a/Disnaker/565/VIII/2020, tanggal 25 Agustus 2020, Replik** Penggugat tertanggal 08 Desember 2020, Duplik Tergugat tanggal 15 Desember 2020 dan bukti surat yang diajukan Penggugat yang diberikan tanda **P-1 s.d. P- 13**, dan bukti surat yang diajukan Tergugat yang diberikan tanda **T-1 s.d. T- 29.**, serta keterangan saksi-saksi;

Menimbang, bahwa setelah menelaah gugatan Penggugat secara cermat, maka Majelis hakim memperoleh fakta bahwa substansi gugatan Penggugat pada pokoknya mengenai **perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan Penggugat melakukan Reorganisasi yang mengarah efisiensi sedangkan Tergugat menolak Pemutusan hubungan Kerja dengan alasan bertentangan dengan undang – undang ketengakerjaan ;**

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat telah menyampaikan keputusan tentang Reorganisasi kepada seluruh karyawan Penggugat yang bertujuan agar perusahaan dapat menjadi organisasi yang efektif, efisiensi dan lincah supaya dapat bertahan dan tumbuh dalam menjawab kebutuhan digitalisasi industri ,



melalui surat No. 19/Pdt-Sus-PHI/2020/PN.Mks, dan Putusan Hubungan Kerja kepada Tergugat, Penggugat memberitahukan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus efektif terhitung mulai tanggal 01 April 2020 karena Reorganisasi. Tergugat termasuk salah satunya yang harus diakhiri hubungan kerjanya karena fungsi dan jabatan/posisi kerja Tergugat dihapuskan/dihilangkan terhitung sejak tanggal 01 April 2020.

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat menolak Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat alasan yang mengada-ada atas dasar efisiensi akibat Reorganisasi, sebagaimana yang diatur pada pasal 164 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 dan di pertegas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011 bahwa alasan efisiensi diperuntukan bagi perusahaan yang merugi 2 (dua) tahun berturut-turut atau bahkan tutup permanen. Pada kenyataannya justru kondisi perusahaan Penggugat sedang dalam keadaan sehat dan memperoleh keuntungan/ laba yang sangat besar berdasarkan laporan keuangan tahunan Perusahaan Penggugat terakhir tahun 2019 yang di terbitkan tanggal 20 Februari 2020, Perusahaan Penggugat **mendapatkan keuntungan/laba usaha yang sangat besar, yakni sejumlah Rp 1.630.372.000.000,- (satu triliun enam ratus tiga puluh milyar tiga ratus tujuh puluh juta rupiah)**. Selain itu kondisi keuangan Perusahaan Penggugat di tahun 2020 akan semakin meningkat keuntungan/laba usahanya. Hal ini mengingat dengan adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan berbagai acara, pertemuan, rapat, seminar, belajar-mengajar, dan berbagai hal lainnya marak diselenggarakan secara online. Sehingga penggunaan alat komunikasi, internet, paket data, dan berbagai produk telokumikasi lainnya semakin meningkat secara signifikan. Tentunya kondisi tersebut menjadi keuntungan yang nyata untuk Perusahaan Penggugat yang bergerak dibidang telekomunikasi. Dan sebelum dan sesudah Penggugat memPHK Tergugat, Penggugat melakukan Rekrutmen karyawan baru dan mengumumkan berbagai posisi kosong yang belum terisi;

Menimbang, bahwa berdasarkan **bukti P-1A, P-1B, P-2, P-3A,P-3B,P-3C,P-4B,P-4C, P-4D, P-7A, P-7B, P-8B,P-9A, P-10, P-12., dan bukti surat T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12, T-13, T-14, T-15,T-16, 17, T-18, T-19, T-20, T-21., T-22, T-23, T-24, T-25, T-26**, dimana bukti surat Penggugat tersebut membuktikan bahwa Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan salah satunya Tergugat dengan alasan Reorganisasi (efisiensi)yang menghilangkan jabatan/posisi tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan di sisi lainnya bukti surat Tergugat telah membuktikan bahwa Perusahaan Penggugat dalam keadaan sehat dan tidak merugi serta masih membutuhkan karyawan yang mengisi posisi/jabatan kosong pasca terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan saksi Penggugat **Muhammad Fakhri, SH.** , yang menerangkan dibawah Sumpah bahwa Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap karyawan PT. Indosat Tbk. Sebanyak 677 orang karyawan termasuk didalamnya Tergugat dengan alasan Reorganisasi (efisiensi)Perusahaan dengan memangkas beberapa struktur dan posisi/jabatan tertentu termasuk posisi Tergugat di sourcing agar perusahaan



menjadi saksi dan saksi tergugat. Dan saksi tergugat menyatakan bahwa Penggugat melakukan secara resmi kepada seluruh karyawan PT. Indosat Tbk, termasuk Tergugat mengenai Reorganisasi Perusahaan dan Pemutusan Hubungan Kerja pertanggal 14 Februari 2020 dan melakukan Konselor di wilayah Makassar yang terdampak terkait kebijakan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan saksi Tergugat **Setiadi Yulianto** yang menerangkan dibawah sumpah yang pada pokoknya, bahwa Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Reorganisasi yang mengarah (efisiensi) Perusahaan padahal faktanya di perusahaan Penggugat dalam kondisi perusahaan sehat dan memperoleh keuntungan/ laba yang sangat besar berdasarkan laporan keuangan tahunan Perusahaan Penggugat terakhir tahun 2019 yang di terbitkan tanggal 20 Februari 2020, Perusahaan Penggugat **mendapatkan keuntungan/laba usaha yang sangat besar, yakni sejumlah kurang lebih Rp.1.600.000.000,- (satu triliun rupiah).** Dan Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidak pernah melakukan komunikasi secara internal kepada Serikat Pekerja Indosat mengenai Reorganisasi Perusahaan dan Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Karyawan PT. Indosat Tbk, yang wajib Penggugat membicarakan kepada Serikat Pekerja Indosat berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) internal di perusahaan yakni Penggugat telah melanggar atau mengabaikan ketentuan **Pasal 151 UU No.13 Tahun 2003 juncto Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat, Tbk juncto Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003 dan bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor: 19/PUU-IX/2011;**

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat dan keterangan para saksi tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat dengan alasan Reorganisasi yang mengarah efisiensi Perusahaan dengan tujuan untuk Perusahaan dapat lebih efektif, efisien dan lincah dan dengan Reorganisasi Perusahaan ada beberapa posisi/jabatan yang harus di hilangkan termasuk posisi/jabatan Tergugat yaitu sourcing dan menurut Majelis Hakim setelah mencermati dan melihat fakta di persidangan Penggugat telah melakukan Rekrutmen baru setelah pasca pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat, dimana posisi yang sebelumnya yang ditempati oleh karyawan yang ter PHK dilakukan Rekrutmen karyawan baru ( vide bukti surat T-20, T-21, T-22, T-23, T-24, T-25, T-26 ) dan untuk posisi Tergugat di jabatan Sourcing masih ada dan masih aktif yang dipusatkan di wilayah Kalimantan, disisi lain Tergugat merupakan Karyawan yang mempunyai dedikasi dan prestasi yang baik yaitu peraih juara 1 internal sales champion (vide bukti surat T-8, T-9 ) sehingga Majelis Hakim berkesimpulan seharusnya Penggugat tidak mengabaikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tertuang didalam Pasal 46 huruf C.3.a. PKB PT Indosat yang merupakan pedoman internal Perusahaan, dan Penggugat seharusnya tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat justru harus melakukan upaya-upaya lainnya sebagai solusi untuk tetap memperkerjakan kembali Tergugat pada posisi/jabatannya dikarenakan jenis pekerjaan sourcing masih ada di Kalimantan dan Pemutusan



Hubungan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Reorganisasi  
menurut Majelis Hakim tidak bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK)  
Nomor: 19/PUU-IX/2011 bahwa alasan efisiensi diperuntukan bagi perusahaan yang merugi 2  
(dua) tahun berturut-turut atau bahkan tutup permanen, sehingga Majelis Hakim cukup  
beralasan Petition Penggugat tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Reorganisasi  
yang mengarah Efisiensi **harus dinyatakan di tolak;**

Menimbang, bahwa dalil-dalil gugatan dan petitum Penggugat tentang perhitungan dan  
Paket pasangan yang telah ditetapkan atau ditawarkan oleh Penggugat kepada Tergugat,  
Majelis Hakim menilai bahwa pokok permasalahannya mengenai gugatan Pemutusan  
Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada tergugat, Majelis Hakim sudah  
mempertimbangan hal tersebut diatas sehingga mengenai dalil-dalil gugatan tentang  
perhitungan pasangan dan paket Majelis Hakim tidak mempertimbangkan dan  
mengesampingkan dalil-dalil gugatan dan Petitum tersebut dan **harus dinyatakan ditolak;**

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan  
mengesampingkan bukti-bukti lain yang tidak relevan dengan perkara ini, telah cukup alasan  
bagi Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi untuk  
seluruhnya;

#### **DALAM REKONVENSI**

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat  
Konvensi adalah sebagaimana terurai tersebut diatas;

Menimbang, bahwa tuntutan pokok dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi  
adalah agar Majelis Hakim memerintahkan Penggugat untuk menempatkan Tergugat pada  
posisi dan jabatan semula paling lambat 14 (empat belas ) hari setelah putusan ini dibacakan

Menimbang, bahwa tuntutan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengenai untuk  
mengembalikan Tergugat pada posisi/jabatan semula, Majelis Hakim akan mempertimbangan,  
bahwa Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi sebagaimana telah melakukan Pemutusan  
Hubungan Kerja kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi dengan alasan Reorganisasi  
yang mengarah efisiensi, dimana hal tersebut diatas sudah dipertimbangkan dalam  
Konvensi dalam pokok perkara oleh Majelis Hakim dimana gugatan Penggugat  
Konvensi/Tergugat Rekonvensi mengenai Pemutusan hubungan Kerja Terhadap Tergugat  
Konvensi/Penggugat Rekonvensi sudah ditolak oleh Majelis Hakim sehingga pertimbangan  
dalam Rekonvensi dalam pokok perkara sudah menjadi bagian, sehingga menurut hemat  
Majelis Hakim tidak perlu lagi dipertimbangkan kembali dalam rekonvensi dalam pokok perkara  
ini, dan gugatan Rekonvensi mengenai untuk mengembalikan Tergugat pada posisi/jabatan  
semula harus dinyatakan dikabulkan;





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa gugatan dan jawabannya Gugatan Rekonsvnsi/Penggugat Rekonsvnsi dengan seluruhnya hubungan kerjanya antara Penggugat Rekonsvnsi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonsvnsi/Penggugat Konvensi tidak putus hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Rekonsvnsi Penggugat Rekonsvnsi/ Tergugat Konvensi untuk menghukum Tergugat Rekonsvnsi/Penggugat Konvensi untuk membayar upah Penggugat Rekonsvnsi/Tergugat Konvensi sampai dengan putusan ini berkuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonsvnsi telah melakukan tindakan Skorsing terhadap Penggugat Rekonsvnsi/Tergugat Konvensi terhitung sejak tanggal 4 Maret 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat ((3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan **tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya** yang biasa diterima pekerja/buruh.”

Menimbang, bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor : 37/PUU-IX/2011;

Menimbang, bahwa berdasar ketentuan pasal 155 ayat (2) yang berbunyi “ Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum di tetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya “ dan ayat (3) yang berbunyi “ Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”;

Menimbang, bahwa pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat, bahwa sepanjang perselisihan pemutusan hubungan kerja belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial maka pengusaha dalam hal ini Tergugat harus tetap melaksanakan segala kewajibannya mempekerjakan pekerja/buruh dan apabila pengusaha tidak menginginkan pekerja/buruh dalam hal ini Penggugat untuk bekerja , namun disisi lain pekerja/ buruh dalam hal Penggugat nyata-nyata ingin melaksanakan kewajibannya yaitu melakukan pekerjaan maka pengusaha dalam hal ini Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonsvnsi harus berkewajiban untuk membayar upah pekerja/buruh dalam hal ini Penggugat Rekonsvnsi/Tergugat Konvensi seperti biasanya;

Menimbang, bahwa oleh karena Tergugat Rekonsvnsi/Penggugat Konvensi tetap berkewajiban membayar upah setiap bulannya, walaupun secara yuridis Tergugat Rekonsvnsi/Penggugat



Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa mengenai tuntutan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengenai hak normatif dan



Menimbang, bahwa tuntutan yang menyatakan bahwa putusan aquo dapat dilaksanakan  
terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voertrad) meskipun ada upaya hukum kasasi atau upaya hukum  
lainnya dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi;

Menimbang, bahwa **petitum Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi** yang menyatakan  
putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum perlawanan, kasasi  
ataupun upaya hukum lainnya (uit voerbaar bij vooraad); **oleh karena Majelis Hakim  
berpendapat bertentangan dengan surat edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000  
tanggal 21 Juli 2000 Tentang Putusan Serta Merta dan Provisional jo . SEMA NO.4 Tahun  
2001 tanggal 20 Agustus 2001;**

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial memberi kewenangan kepada Majelis Hakim untuk menyatakan  
putusannya dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun Tergugat melakukan upaya hukum,  
namun demikian ada batasan dan syarat yang harus dipenuhi **sebagaimana ketentuan Pasal  
180 HIR/Pasal 191 RBg**, oleh karenanya berdasarkan hukum **petitum Penggugat  
Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengenai Uitvoerbaar Bij Voorraad untuk dinyatakan ditolak;**

Menimbang, bahwa dalam Petitum Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi  
menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar denda atau **uang  
paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah)** untuk setiap hari keterlambatan  
untuk menjalankan putusan ini berkekuatan hukum tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan **ketentuan pasal 606a Rv yang pada pokoknya menyatakan  
bahwa hukuman uang paksa hanya dapat dijatuhkan apabila putusan Hakim bukan  
berupa membayar sejumlah uang;**

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim mengabulkan tentang  
upah proses dan hak-hak lainnya yang mengandung nilai uang dan berdasarkan ketentuan  
606a RV, maka menurut hemat Majelis Hakim tuntutan tentang uang paksa (dwangsom )  
sanga beralasan untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas  
dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara ini, telah  
cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat  
Tergugat Rekonvensi untuk seluruhnya;



# DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya dibebankan kepada pihak yang kalah yang sampai saat ini diperkirakan sebesar Rp 472.000,- ( empat ratus tujuh puluh dua ribu rupiah) ;

Memperhatikan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan-Peraturan lainnya yang bersangkutan;

## MENGADILI :

### I. DALAM KONVENSI

#### A. DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi TergugatKonvensi /Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

#### B. DALAM POKOK PERKARA

Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

### II. DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi /Tergugat Konvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonvensi dengan Tergugat Konvensi / Penggugat Rekonvensi tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan tidak putus hubungan kerja antara Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonvensidengan Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi;
4. Memerintahkan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi untuk menempatkan kembali Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi pada posisi dan jabatan semula paling lama 14 ( empat belas ) hari setelah putusan ini di bacakan ;
5. Menghukum Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi **sebesar Rp. 13.154.936 X 6 bulan = Rp. 78.929.616,-**
6. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk memberikan hak normatif dan berbagai insentif yang seharusnya diterima oleh Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi sampai Putusan ini berkuatan hukum tetap;
7. Menolak tuntutan Penggugat Rekonvensi /Tergugat Konvensi untuk selain dan selebihnya;





# III. DAIKONVENSI DASAR REKONVENSI

putusan.mahkamahagung.go.id

Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Pengugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi sebesar Rp. 472.000,- ( empat ratus tujuh puluh dua ribu rupiah) ;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus, pada hari Rabu, tanggal 20 Januari 2021, oleh kami **JAHORAS SIRINGO RINGO, SH.,MH** , sebagai Hakim Ketua, **ABDI PRIBADI RAHIM, SE.,dan SIBALI, SE.,SH.**,masing-masing sebagai Hakim Anggota, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Selasa, tanggal 02 Februari 2021 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar Kelas 1A Khusus,dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat .

Hakim-hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

ABDI PRIBADI RAHIM,S.E.

JAHORAS SIRINGO RING, S.H.,M.H.

SIBALI, SE. ,SH.

Panitera Pengganti

ABDUL GANI,S.H.