



PUTUSAN

Nomor 186/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**ANTORI**, Warga Negara Indonesia, NIK : 3326051011830003, beralamat di Jatiwangi RT.07 RW.03, Desa Jatiwangi, Kecamatan Pagerbarang, Kabupaten Tegal, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Machmud Permana, S.E., S.H., M.H., dkk.**, Para Advokat dan Asisten Adokat pada Kantor Pengacara dan Konsultan Hukum "**BOYKE PERMANA & PARTNERS**", yang beralamat di Jalan Lumbu Timur III E, Blok X, No. 106, RT 002, RW 032, Kelurahan Bojong Rawalumbu, Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi 17176, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 02/SK-BPP/X/2023 tanggal 11 Oktober 2023, sebagai **Penggugat**;

**Lawan**

**PT BATARA TABAKA (GOLDEN BOUTIQUE HOTEL)**, Perseroan Terbatas, yang beralamat di Jl. Angkasa No. 1 Gunung Sahari Utara Sawah Besar, RT. 007, RW. 005, Gunung Sahari Utara, Kec. Kemayoran, Jakarta Pusat, yang diwakili oleh **Agus Hambali** selaku Direktur PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel), dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Imam Rusmana, S.H., M.Hum.** dan **Idil Adha, S.H., M.M.**, Para Advokat/Penasehat Hukum dan berkantor di **Law Firm "The Trust Up" Advocates & Associates – Legal Consultants** yang beralamat di Golden Boutique Hotel Lt. 8 (HR), Jl. Angkasa No.1 RT.007 RW.005, Kel. Gunung Sahari, Kec. Kemayoran, Jakarta Pusat, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Agustus 2024, sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Halaman 1 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



- Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
- Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
- Memperhatikan bukti – bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 21 Juli 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 23 Juli 2024 secara elektronik (*online*) dalam Nomor Registrasi 186/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Bahwa PENGGUGAT Mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jakarta Pusat ini berdasarkan :

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam :
  - a) Pasal 1 angka 17 jo angka 1 "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan" ;
  - b) Pasal 1 angka 4 adalah: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak." ;
  - c) Pasal 14 huruf 1 "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat." ;
2. Bahwa telah terbit Surat Anjuran Tertulis dari Dinas Tenaga Kerja,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Trasmigrasi dan Energy Kota Administrative Jakarta Pusat, Nomor  
844 / KT.03.03 tertanggal 28 Februari 2024

3. Pasal 59, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut :

Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
- b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama ;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman ;
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ; atau
- e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;

Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu ;

4. Pasal 4, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :

Ayat (1) PKWT didasarkan atas :

- a) Jangka waktu ; atau
- b) Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Ayat (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

5. Pasal 5, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat,

Halaman 3 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :

Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :

- a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama ;
- b) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ayat (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai ; atau
- b) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Ayat (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)', PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

6. Pasal 6, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :  
"Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun" ;

7. Pasal 7, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :

Ayat (1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada :

- a) Musim atau cuaca ; atau
- b) Kondisi tertentu.



Ayat (2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu ;

Ayat (3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

8. Pasal 8, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :

Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

Ayat (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Ayat (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

9. Pasal 10, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :

Ayat (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran ;

Ayat (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian ;



Ayat (3) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan ;

Ayat (4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

10. Pasal 14, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut :

Ayat (1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT ;

Ayat (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

11. Pasal 36, Huruf “ g “ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan sebagai berikut “***Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan, huruf “ g “ adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : (Angka 2) “Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan“ ;***

12. Bahwa sesuai dengan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan sebagai berikut "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf "g" maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a) Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;
- b) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);
- c) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 , Ayat (4).

12. Berpedoman pada Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 3 Tahun 2015, tanggal 29 Desember 2016, tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan maka Penggugat menuntut Upah yang belum dibayar terhitung sejak Oktober 2023 sampai Maret 2024 ( 6 bulan )

Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas PENGGUGAT Mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan-alasan sebagai berikut:

## B. LATAR BELAKANG PENGGUGAT

Bahwa PENGGUGAT adalah karyawan TERGUGAT di PT, BATARA TABARAKA (Golden Boutiqe Hotel), dengan data sebagai berikut ;

Nama : Sdr. ANTORI

N I K : 3326051011830003

Alamat, No. HP : Jatiwangi RT 07, RW 03 , Desa Jatiwangi,  
Kecamatan Pagerbarang, Kabupaten  
Tegal

Jabatan : Sebagai Housekeeping di Housekeeping  
Departement di PT. Batara Tabaraka  
(Golden Boutiqe Hotel);

Halaman 7 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst

### Disclaimer

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



Mulai Bekerja : 04 Januari 2007  
Tanggal di PHK : 25 Oktober 2023  
Masa Kerja : 16 Tahun 9 Bulan  
Upah Bln Terakhir : Oktober 2023 sebesar Rp. 3,940,974,-

Upah tersebut diatas masih dibawah ketentuan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Seharusnya Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta adalah sbb. ;

UMP DKI JKT 2023 : Rp. 4.901.798,- / Bulan

UMP DKI JKT 2024 : Rp. 5.067.381.- / Bulan

### C. DUDUK PERKARA / KRONOLOGIS TERJADINYA PHK

1. Bahwa Perusahaan Tergugat atau PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) didirikan pada tahun 1997 adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perhotelan yang beralamat . Angkasa No. 1 Gunung Sahara Utara Sawah Besar , RT.7, RW.5, Kelurahan Gunung Sahari Utara, Kecamatan Kemayoran, Jakarta Pusat ;
2. Bahwa Perusahaan Tergugat atau PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) adalah Hotel berbintang 4 yang berlokasi di Jakarta ;
3. Bahwa PENGGUGAT, Laki – Laki, Tempat/Tgl Lahir di Labuan Ratu, 10 Nopember 1991, Alamat di Jatiwangi RT 07, RW 03, Desa Jatiwangi, Kecamatan Pagerbarang, Kabupaten Tegal ;
4. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja pada PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) pada tanggal 04 Januari 2007, sebagai Housekeeping di Housekeeping Departement di PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) ;
5. Bahwa status pekerjaan PENGGUGAT sejak mulai bekerja tanggal 04 Januari 2007 sebagai Pekerja Harian Lepas atau Daily Workers, kemudian sejak tahun 2010 barulah PENGGUGAT menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pertamakali nya selama 1 (satu) tahun, Adapun pekerjaannya sebagai Housekeeping di Housekeeping Departement di PT. Batara Tabaraka (Golden

Halaman 8 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



Boutique Hotel) yang sifat pekerjaannya tetap serta hari kerjanya 25 sampai 26 hari kerja setiap bulan, dan setelah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PENGGUGAT dan juga teman-teman lainnya tidak pernah diberikan Salinan PKWT nya walaupun sudah diminta,

6. Bahwa setiap selesai menjalani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 1 (satu) tahun PENGGUGAT selalu dipanggil ke kantor untuk acara Membuat Surat Pengunduran Diri atas kehendak Perusahaan sebagai berikut :

6-1 Pada saat selesai PKWT selama 1 tahun PENGGUGAT disuruh membuat Surat Pengunduran Diri oleh HRD Manager, pengunduran diri sampai penandatanganan PKWT berikutnya 3 (tiga) bulan berikutnya disebut masa jeda atau MDT ;

6-2 Setelah 3 bulan menandatangani Pengunduran Diri kemudian PENGGUGAT disuruh menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) baru yang mana tanggal mulai PKWT ditulis 3 bulan setelah selesai menjalani PKWT yang pertama, dengan tujuan agar supaya seolah-olah karyawan dijeda / diistirahatkan selama 3 ( tiga ) bulan padahal faktanya karyawan tersebut kerja terus menerus bekerja dengan bukti masih mendapat Schedule Kerja dan mengisi absensi serta tetap mendapatkan upah, jadi masa Jeda / istirahat ini hanya “ Fiktif Saja “ , dengan tujuan **untuk menghindari pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya menjadi Hak Pekerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) ;**

6-3 Selama 3 (tiga) bulan BPJS Ketenagakerjaan dihentikan pembayaran premi nya ;

6-4 Selama 3 ( tiga ) bulan gaji/ Upah PENGGUGAT tidak ditransfer seperti biasanya melalui Bank Viktoria, melainkan dibayar kontan / Cash didalam amplop, untuk menghilangkan jejak digital supaya seolah - olah karyawan dijeda / diistirahatkan selama 3 ( tiga ) bulan padahal faktanya karyawan tersebut kerja terus menerus tanpa dijeda selama 3



( tiga ) bulan ;

7. Dari PKWT pertama tahun 2010 sampai 2023, hubungan kerja tetap berlangsung dengan menandatangani PKWT setiap tahun, dan setelah selesai masa PKWT 1 (satu) tahun tersebut selalu dipanggil ke kantor untuk acara-acara sebagai berikut :

7-1. Pada saat selesai PKWT selama 1 tahun PENGGUGAT disuruh membuat Surat Pengunduran Diri oleh HRD Manager, pengunduran diri sampai penandatanganan PKWT berikutnya 3 ( tiga ) bulan berikutnya disebut masa jeda atau MDT ;

7-2. Setelah 3 bulan menandatangani Pengunduran Diri kemudian PENGGUGAT disuruh menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) baru yang mana tanggal mulai PKWT ditulis 3 bulan setelah selesai menjalani PKWT yang pertama, dengan tujuan agar supaya seolah-olah karyawan dijeda / diistirahatkan selama 3 ( tiga ) bulan padahal faktanya karyawan tersebut kerja terus menerus bekerja dengan bukti masih mendapat Schedule Kerja dan mengisi absensi serta tetap mendapatkan upah, jadi masa Jeda / istirahat ini hanya " Fiktif Saja ", dengan tujuan **untuk menghindari pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya menjadi Hak Pekerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) ;**

7-3. Selama 3 ( tiga ) bulan BPJS Ketenagakerjaan dihentikan pembayaran premi nya ;

7-4. Selama 3 ( tiga ) bulan gaji/ Upah PENGGUGAT tidak ditransfer seperti biasanya melalui Bank Viktoria, melainkan dibayar kontan / Cash didalam amplop, untuk menghilangkan jejak digital supaya seolah - olah karyawan dijeda / diistirahatkan selama 3 ( tiga ) bulan padahal faktanya karyawan tersebut kerja terus menerus tanpa dijeda selama 3 ( tiga ) bulan ;

8. Pada tanggal 1 Juni 2023 PENGGUGAT dipanggil oleh orang HRD bernama Ibu Muliana untuk membuat Surat Pengunduran Diri karena



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

habis kontrak, namun Sdr. Antori tidak biasa membuat Surat Pengunduran Diri, kemudian Sdr. Heriansyah seorang Staff HRD yang membuat konsep Surat Pengunduran Diri sebagai berikut ;

- 8-1. Tanggal Mengundurkan Diri ditulis tanggal 1 Juni 2023 ;
- 8-2. Sedangkan tanggal mulai Mengundurkan Diri ditulis tanggal 1 Agustus 2023 ;
- 8-3. PENGGUGAT menolak untuk merubah tanggal sesuai angka 8-1 dan 8-2 karena sudah mendengar dari teman-temannya bahwa setelah merubah tanggal sesuai angka 8-1 dan 8-2, nantinya akan disuruh menandatangani Perjanjian Bersama (PB) yang akan merugikan PENGGUGAT kedepannya ;
9. Bahwa sejak dari tanggal 1 Juni 2023 sampai 9 Oktober 2023, PENGGUGAT tetap bekerja seperti biasa sebagai Housekeeping di Housekeeping Departement di PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) ;
10. Bahwa pada tanggal 9 Oktober 2023, Teman PENGGUGAT bernama Sdr. Hardo Sudiatmo menelpon untuk mengajak ngobrol sama Sdr. Machmud Permana, S.E, S.H, M.H, yang juga sebagai pengurus DPC F SB KAMIPARHO DKI JAKARTA Bidang Adokasi, di depan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat dan menceritakan soal adanya Surat Pengunduran Diri atas perintah dan inisiatif Pihak Perusahaan terhadap dirinya (Sdr. Hardo Sudiatmo) dan juga temannya bernama termasuk PENGGUGAT (Sdr. Antori) dan adanya perintah dari HRD Manager untuk merubah Surat Pengunduran Diri sebelumnya ;
11. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2023, Sdr. Machmud Permana, S.E, S.H, M.H, yang juga sebagai pengurus DPC F SB KAMIPARHO DKI JAKARTA Bidang Adokasi, memberitahukan permasalahan ini kepada Ketua Bidang Advokasi DPC F SB KAMIPARHO DKI JAKARTA ;
12. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2023, PENGGUGAT dipanggil oleh HRD Manager Bernama Sdr. Firman Patty, kemudian menyuruh PENGGUGAT untuk merubah tanggal Surat Pengunduran Diri yang dibuat pada tanggal 1 Juni 2023 menjadi sebagai berikut :

Halaman 11 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



12-1 Tanggal Mengundurkan Diri ditulis menjadi tanggal 1 Oktober 2023 ;

12-2 Sedangkan tanggal mulai Mngundurkan Diri ditulis menjadi tanggal 1 Nopember 2023 ;

13. Bahwa PENGGUGAT menolak perubahan atas keinginan dari HRD Manager bernama Sdr. Firman Patty tersebut diatas, karena sudah mendengar kabar dari teman-teman nya (yang telah merubah tanggal Pengunduran Diri seperti PENGGUGAT) berikutnya akan diminta untuk menandatangani Perjanjian Bersama (PB), kebetulan teman nya yang bernama Sdr. HENDRA WINARTO, Bagian Teknisi di Perusahaan TERGUGAT yang berhasil mem-foto Perjanjian Bersama ( PB ) tersebut dengan Hand Phone milik nya, dan bahwa yang sudah mengundurkan diri nantinya akan dipanggil oleh HRD dan disuruh menandatangani Perjanjian Bersama ( PB ) yang isinya sangat merugikan pekerja/ karyawan karena isi Perjanjian Bersama (PB) tersebut mengesampingkan / mengabaikan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sebagai berikut:

13-1 Undang-Undang No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

13-2 Undang-Undang No.2/2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

13-3 Undang-Undang No. 11/2020 Tentang Ciptakerja Vide Pasal 59 ayat (4),(2),dan (3) ;

13-4 Peraturan Pemerintah No.35/Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Vide Pasal 4 ayat (1),(2) Pasal 5 ayat (1),(2), dan (3) Pasal 6 Pasal 7 ayat (1), (2),dan(3) Pasal 8 ayat (1),(2),dan (3) Pasal 10 ayat (1),(2), (3),dan(4) ;

13-5 KEPMENAKERTRANS NO.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;

13-6 Peraturan Perusahaan PT.Batara Tabaraka masa berlaku tahun



2022-2024 Vide BAB- II Hubungan Kerja, Pasal 7 Ayat (1), (2),  
(3) dan (4).

14. Bahwa jika Karyawan menandatangani Perjanjian Bersama ( PB ) tersebut maka akan dirumahkan selama 3 ( tiga ) bulan dan akan dipekerjakan Kembali jika Perusahaan memerlukan dengan Hubungan kerja sebagai Karyawan Harian Lepas (PHL) dengan upah berdasarkan kehadiran, dan hari kerja nya yaitu selama maksimal 21 ( dua puluh satu ) hari perbulan;
15. Bahwa jika Karyawan menandatangani Perjanjian Bersama ( PB ) tersebut maka akan diberikan Uang Jeda sebesar antara 1 (satu ) sampai 3 ( tiga ) kali Upah tergantung masa kerja nya dan pembayaran Uang Jeda tersebut diatas dibayar dengan dicicil dengan termin 3 ( tiga ) bulan setiap akhir bulan ;
16. Bahwa sangat jelas Perjanjian Bersama ( PB ) sangat merugikan karyawan karena Mengundurkan Diri atas inisiatif Perusahaan tapi dampak nya bagi karyawan tidak lagi punya harapan untuk mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa Kerja dan uang Penggantian Hak, sebagaimana karyawan lain nya yang menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat ;
17. Pada tanggal 11 Oktober 2023 PENGGUGAT membuat Surat Pembatalan Pengunduran Diri nya tertanggal 1 Juni 2023 yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Batara Tabaraka ( Golden Boutique Hotel ), sambil memberi Kuasa kepada Pengacara di Kantor Advokat dan Konsultan Hukum **BOYKE PERMANA & PARTNERS** ;
18. Bahwa pada hari Jum'at tanggal 13 Oktober 2023, jam 16.00, Ketua PK F SB KAMIPARHO Golden Boutique Hotel, mengundang seluruh Karyawan yang berstatus PKWT bertempat didepan Warung Kopi guna membahas Status Karyawan Kontrak di PT Batara Tabaraka ( Golden Butique Hotel ), hasilnya DPC F SB KAMIPARHO DKI JAKARTA Bidang Adokasi, memerintahkan kepada Ketua PK F SB KAMIPARHO Golden Boutique Hotel agar membuat surat kepada Pimpinan PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) untuk melakukan Bipartite atas adanya Perjanjian Bersama ( PB ) tersebut

Halaman 13 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



diasas ;

19. Bahwa oleh karena PENGGUGAT menolak untuk merubah tanggal mulai mengundurkan Diri sebagaimana dijelaskan pada angka 11 sampai angka 11-6, maka pada tanggal 16 Oktober 2023, PENGGUGAT tidak diberikan Schedule Kerja seperti biasanya, akan tetapi PENGGUGAT tetap masuk kerja dan absen seperti biasa seperti biasa meskipun tidak diberi tugas seperti biasanya ;
20. Bahwa pada tanggal 17 Oktober 2023, jam 7.00 PENGGUGAT tetap datang untuk bekerja karena belum ada pemberitahuan tentang Pemutusan hubungna Kerja ( PHK ), walaupun tidak ada Schedule Kerja, namun saat akan absensi dengan " Finger Print ", ternyata sudah tidak aktif artinya PENGGUGAT di blokir absensinya atau sudah tidak boleh lagi untuk bekerja di Perusahaan, kemudian sekitar jam 10.00 PENGGUGAT datang menemui Ibu Muliana Staff HRD dengan maksud menanyakan mengapa absensi dengan " Finger Print ", sudah tidak aktif, Ibu Muliana menyatakan bahwa tidak berwenang untuk menjelaskan soal absensi " Finger Print ", karena takut salah dan bukan wewenangnya dan mempersilahkan untuk menanyakan langsung ke HRD manager Sdr. Firman Patty, besok harinya karena HRD Manager sedang cuti, lalu akhirnya PENGGUGAT pulang kerumah ;
21. Bahwa pada tanggal 18 Oktober 2023 PENGGUGAT mendapat telepon dari Staff HRD Bernama Ibu Muliana agar segera menghadap ke HRD Manager, namun pada hari itu PENGGUGAT tidak bisa datang ke Perusahaan karena terlalu mendadak dan tidak ada Schedul Kerja serta absensi Finger Print pun sudah di non aktifkan ;
22. Bahwa masih pada tanggal 18 Oktober 2023 sekitar jam 18.53, PENGGUGAT mendapat kiriman Surat melalui Whastapps yang isinya memberitahukan bahwa ada Surat dari HRD Manager tertanggal 16 Oktober 2023 Perihal Tanggapan atas Surat Pengunduran Diri, surat dari HRD Manager tersebut berkas aselinya bisa diambil ke kantor dan telah mengirim pula ke Alamat sesuai KTP yaitu Alamat di Jatiwangi RT 07, RW 03 , Desa Jatiwangi, Kecamatan Pagerbarang, Kabupaten Tegal ;

Halaman 14 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

23. Bahwa tanggal 26 Oktober 2023, PENGGUGAT menerima kabar dari di Jatiwangi RT 07, RW 03 , Desa Jatiwangi, Kecamatan Pagerbarang , Kabupaten Tegal bahwa ada Surat dari HRD Manager No. 135/HRD.GBK/X/2023, tanggal 24 Oktober 2023 Perihal Pemberitahuan Terakhir ;
24. Bahwa tanggal 27 Oktober 2023, PENGGUGAT menerima kabar dari di Jatiwangi RT 07, RW 03 , Desa Jatiwangi, Kecamatan Pagerbarang, Kabupaten Tegal bahwa ada Surat dari HRD Manager No. 136/HRD.GBK/X/2023, tanggal 25 Oktober 2023 Perihal Surat Pemberitahuan Berakhir nya Hubungan Kerja ;
25. Bahwa tanggal 27 Oktober 2023, PENGGUGAT diundang untuk Perundingan Bipartite dengan Kuasa Hukum PT. Batara Tabaraka yaitu Sdr. Imam Rusmana, S.H, MHum dan hadir juga dari dari Organisasi Serikat Buruh yaitu PK F SB KAMIPARHO di GOLDEN BOUTIQUE HOTEL, PENGGUGAT diminta untuk menandatangani Perjanjian Bersama ( PB ) yang sudah disiapkan sebelum nya, namun PENGGUGAT menolak menandatangani Perjanjian Bersama ( PB ) tersebut karena sudah mendengar dari teman-teman nya yang isinya merugikan karyawan serta PENGGUGAT meminta ada jaminan hitam diatas putih bahwa PENGGUGAT akan dipekerjakan kembali dengan sistem yang berlaku sekarang ini , namun dari Kuasa Hukum PT. Batara Tabaraka yaitu Sdr. Imam Rusmana, S.H, MHum tidak mau dan akhirnya tidak tercapai kesepakatan, dan PENGGUGAT mengatakan bahwa akan memberikan Jawaban pada hari Senin 30 Oktober 2023 ;
26. Bahwa pada tanggal 30 Oktober 2023, PENGGUGAT mengirim Surat yang dibuat dan ditandatangani tanggal 11 Oktober 2023 tentang Pembatalan Pengunduran Diri Saya tertanggal 1 Juni 2023 yang ditujukan kepada Pimpinan PT. Batara Tabaraka ( Golden Boutique Hotel ),
27. Bahwa tanggal 3 Nopember 2023, PENGGUGAT menerima kabar dari di Jatiwangi RT 07, RW 03 , Desa Jatiwangi, Kecamatan Pagerbarang, Kabupaten Tegal bahwa ada Surat dari HRD Manager, tanggal 2 Nopember Perihal Surat Tanggapan Surat tanggal 11 Oktober 2023 ;

Halaman 15 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



28. Bahwa dari penjelasan angka 1 sampai angka 27 dapat disimpulkan bahwa sebenarnya PENGGUGAT tidak ada niat atau keinginan untuk “Mengundurkan Diri Secara Konyol” dari pekerjaannya di PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel), tetapi sebaliknya justru Pihak PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) lah yang setiap selesai PKWT pertama pada tahun 2011 sampai terakhir pada tahun 2023, selalu menyodorkan “ Surat Mengundurkan Diri “, setiap selesai PKWT sebagai bukti adanya jeda/ istirahat selama 3 ( tiga ) bulan, padahal Jeda / Istirahat selama 3 bulan tersebut hanyalah fiktif karena PENGGUGAT masih tetap mendapatkan Schedule Kerja dan melakukan absensi serta tetap bekerja dan mendapatkan Upah setiap bulan ;
29. Bahwa adanya jeda/ Istirahat Fiktif tersebut hanya bertujuan agar seolah-olah PENGGUGAT bekerja tidak terus menerus dan agar Pihak PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) **dibebaskan dari Kewajiban** untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Penggantian Hak, ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
30. Bahwa PENGGUGAT sudah berkeluarga dengan seorang Istri dan 2 (dua) anaknya yang kini berumur 14 tahun dan 9 tahun, pastinya PENGGUGAT dan keluarganya sedang memerlukan banyak biaya / uang yang berkesinambungan untuk menghidupi dirinya sendiri serta keluarganya yang sudah beranjak dewasa.
31. Bahwa sangatlah “Tidak Mungkin” PENGGUGAT yang sudah bekerja selama 16 tahun, 9 bulan mau “Mengundurkan Diri Secara Konyol” dengan hanya menerima Uang Jeda 3 Bulan Upah, lantas kedepannya setelah jeda akan dikontrak lagi dengan status Pekerja harian Lepas ( Daily Workers ) yang upahnya dibayar berdasarkan kehadiran dengan hari kerja maksimum 21 hari, karena hal tersebut menjadi suatu kemunduran karena selama ini sudah lebih dari 16 tahun menjalani PKWT yang seharusnya sudah menjadi Karyawan tetap karena menjalani PKWT yang pekerjaannya bersifat tetap selama lebih dari 5 tahun, laniya, justru pihak PT Batara Tabaraka ( Golden Boutique ) lah yang selama ini melanggar peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan terhadap ratusan



karyawan PKWT yang selama ini bekerja di Perusahaan tersebut ;

32. Dari beberapa kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel), terhadap Karyawan kontrak (PKWT) tidak pernah ada didalam Sejarah nya bahwa Pihak PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) secara sukarela memberikan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun dari beberapa orang yang di PHK Sepihak dan tidak dibayar hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak nya dan akhirnya harus berjuang dengan cara menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Khusus di Jakarta Pusat yaitu sebagai berikut :

32-1. Putusan PHI No. **337/Pdt.Sus-PHI/2021**, yang diputus tanggal 11 Oktober 2021 antara Sdr. Teguh Kurnianto sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat ;

32-2. Putusan PHI No. **180/Pdt.Sus-PHI/2022**, yang diputus tanggal 7 Desember 2022 antara Sdr. Indriansyah sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat ;

32-3. Putusan PHI No. **113/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst**, yang diputus tanggal 06 September 2023 antara Sdr. Darsono sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat ,

32-4. Salinan Putusan PHI Nomor **114/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst**, yang diputus tanggal 19 Oktober 2023 antara Sdr. Mulyadi sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat ;

32-5. Salinan Putusan PHI Nomor **115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst**, yang diputus tanggal 23 Oktober 2023 antara Sdr. Awan Suryawan sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat ;

32-5. Putusan PHI 31-1 sampai 31-5, kelima karyawan tersebut diatas berhasil mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dll sesuai dengan hak yang memang seharusnya mereka terima.

*Halaman 17 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst*



33. Bahwa Peraturan Perusahaan PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) Periode 2022 – 2024, Pasal 47, tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), menyatakan bahwa Segala upaya akan dilakukan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, Apabila upaya tersebut tidak berhasil, maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan berpedoman dengan undang undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2013 ;
34. Bahwa Peraturan Perusahaan PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) Periode 2022 – 2024, Pasal 49, tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Dan Uang Pisah, menyatakan sbb. :
  - 34-1. Uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah pemberian dari Perusahaan kepada karyawan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja.yang terjadi karena karyawan tersebut telah memenuhi masa usia pensiun sebagaimana ditentukan dalam undang-undang
  - 34-2. Besarnya uang pesangon ditetapkan sesuai dengan UU No. 13/2003 pasal 156 ayat 2, 3, dan 4 atau peraturan penggantinya.
  - 34-3. Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak perusahaan terhadap karyawan oleh karena dengan alasan MENDESAK maka pekerja/karyawan hanya berhak untuk mendapatkan uang hak yang berdasar pada PP.35/2021 Pasal 40 (4) huruf a, b, dan c UU Cipta Kerja No. 1112020
  - 34-4. Uang pesangon dan atau uang penggantian hak akan dibayarkan kepada karyawan setelah menyelesaikan segala kewajibannya terhadap perusahaan serta mengikuti peraturan perusahaan dan undang undang yang mengatur tentang itu.
35. Bahwa Penggugat masih berhak atas Upah selama Proses di Pengadilan Hubungan Industrial karena selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya berdasarkan Pasal 157A, Ayat (1) dan Ayat (3), Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, tentang Cipta Kerja berbunyi sebagai berikut :



Ayat (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Ayat (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

36. Bahwa oleh karena Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Penggugat secara sepihak dan sewenang-wenang maka PENGGUGAT menuntut kepada TERGUGAT agar tetap membayar upah selama proses sampai adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jakarta Pusat, dengan alasan berpedoman pada Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 3 Tahun 2015, tanggal 29 Desember 2016, tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan maka Penggugat menuntut Upah Proses selama 6 ( enam ) bulan terhitung sejak Desember 2023 sampai Mei 2024 ;

37. Bahwa berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), sebagaimana diubah dengan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, tentang Ketenagakerjaan seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja, sedangkan Penggugat masih mempunyai Hak Cuti Tahunan tahun 2023 = 9 hari yang belum diambil , dan tahun 2024= 12 hari yang belum diambil ;

38. Bahwa Hak katas cuti tahunan yang belum diambil tahun 2023 = 12 hari dan tahun 2024 = 12 hari dan untuk Cuti tahunan 2024 tidak perlu ada data dari Tergugat / Perusahaan karena sejak tanggal 25 Oktober 2023 PENGGUGAT sudah di PHK secara sepihak namun PHK tersebut belum sah karena belum ada Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, dan berdasarkan Pasal 157A, Ayat (1) dan Ayat (3), Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, tentang Cipta Kerja, Tergugat harus tetap melaksanakan kewajibannya termasuk membayar Hak Cuti Tahunan yang belum diambil karena keputusan PHK dari TERGUGAT yang sepihak dan sewenang-wenang ;



39. Bahwa pada prinsip nya PENGUGAT tidak keberatan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun karena Pemutusan Hubungan Kerja bukan atas keinginan diri nya sendiri akan tetapi atas perintah / inisiatif PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hote), dimana TERGUGAT membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kepada PENGUGAT (menyuruh mengundurkan diri dan menyuruh me-nandatangani PB yang isinya **bertentangan** dengan per-undang-undangan yang berlaku di Indonesia) maka PENGUGAT mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai Pasal 36, Huruf “ g “ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan sebagai berikut “ Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan, huruf “ g “ adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : (Angka 2) “membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan “ ;
40. Bahwa sesuai dengan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan sebagai berikut “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas :
- Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) ;
  - Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) ;
  - Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ;
41. Bahwa kiranya dapat dijadikan YURISPRUDENSI dalam Kasus PHK di perusahaan yang sama antara Sdr. Teguh Kurnianto, sebagai



PENGGUGAT melawan PT.Batara Tabaraka ( Golden Boutique Hotel ), sebagai TERGUGAT Pada tanggal 8 Oktober 2021, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat telah menerbitkan Putusan Perkara No. 337/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.JKT.PST, yang amarnya sebagai berikut;

#### MENGADILI

##### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

##### DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian ;
- Menyatakan putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 11 Oktober 2021;
- Menghukum Tergugat untuk membayar Kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa: Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa Kerja, dan Upah proses secara tunai yang keseluruhannya berjumlah **Rp 81.250.628,00 ( delapan puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu enam ratus dua puluh delapan rupiah )**
- Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp.460.000,00 (Empat ratus enam puluh ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

42. Bahwa dengan demikian maka seharusnya Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang menjadi Hak PENGGUGAT, rincian nya adalah sebagai berikut :

Tuntutan PENGGUGAT Masa Kerja 15 tahun, 9 bulan

1. Uang Pesangon 1 X 9 X Rp. 5.067.381 =Rp. 45.606.429
2. Uang Penghargaan



Masa Kerja 1 X 6 X Rp. 5.067.381 =Rp. 30.404.286

3. Sisa Cuti Tahunan Tahun 2023

$1/25 \times \text{Rp. } 5.067.381 \times 12 = \text{Rp. } 2.432.343$

4. Sisa Cuti Tahunan Tahun 2024

$1/25 \times \text{Rp. } 5.067.381 \times 12 = \text{Rp. } 2.432.343$

5. Upah Proses

Nop 2023 s/d April 2024 = 6 x Rp. 5.067.381 = Rp. 30.404.286+

**TOTAL = Rp. 111.279.687.-**

( Seratus Sebelas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Tujuh Rupiah ) ;

43. Bahwa sesuai dengan Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial, Penggugat mengajukan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jakarta Pusat agar ada ketetapan hukum bagi para pihak dalam perkara ini ;

#### **D. PERMOHONAN PENGGUGAT KEPADA MAJELIS HAKIM DI PHI**

Berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kela1A Jakarta Pusat yang memeriksa perkara ini, agar kiranya berkenan memberikan putusan dalam perkara ini dengan amar sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sejak dibacakan nya putusan ini oleh Majelis Hakim ;
3. Menyatakan PENGGUGAT berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Upah Proses dan Uang Pengganti Cuti Tahunan yang belum diambil tahun 2023, dan

Halaman 22 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



2024 yang belum diambil sebesar **Total Rp.111.279.687.-**  
**( Seratus Sebelas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Sembilan**  
**Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Tujuh Rupiah ) ;**

4. Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar secara tunai Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Upah Proses dan Uang Pengganti Cuti Tahunan yang belum diambil tahun 2023, dan 2024 yang belum diambil sebesar **Total Rp.111.279.687.- ( Seratus Sebelas Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Tujuh Rupiah ) ;**
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara.

**ATAU**

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, Cq. Majelis yang mensidangkan Perkara ini, mohon Putusan yang seadil – adilnya. (Ex Aequo Et Bono) ;

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

Menimbang bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat tanggal 19 Agustus 2024 mengajukan eksepsi dan Jawaban secara elektronik (*online*) sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI**

**1. SURAT KUASA KHUSUS TIDAK SAH**

**Surat Kuasa Penggugat bersifat Umum**



“Bahwa sebagaimana yang tersebut didalam Gugatan PENGGUGAT tersebut di halaman 1 (satu) “Para penerima kuasa yang beralamat sebagaimana tersebut didalam Surat Kuasa Khusus No.02/SK-BPP/X/2023 bermatrai cukup tanggal,11 Oktober 2023 dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama”.

Nama :ANTORI Alamat Jatiwangi RT.07/RW.03 Desa Jatiwangi Kecamatan Pagerbarang Kabupaten Tegal”.

Selanjutnya disebut sebagai Pemberi Kuasa, Dengan ini memberikan kuasa keada:

1. MACHMUD PERMANA,SE,SH,.M.H
2. BOYKE PERMANA, SH

Yang beralamat sebagaimana tersbut diadlam surat kuasa

.....KHUSUS.....

“...Untuk dan atas nama Pemberi Kuasa,guna bertindak mendampingi dan/atau mewakili Pemberi Kuasa dalam menyelesaikan Perkara Perselisihan Hubungan ndustrial tentang “Pemutusan Hubungan Kerja karena Pengunduran diri atas Prakarsa/Inisiatif/Keinginan Perusahaan PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel Kemayoran)” antara Pemberi kuasa melawan PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel beralamat di Jalan Angka No.1 RT.7/RW.5 Gunung Sahari Utara Kecamatan Sawah Besar Kota Jakarta Pusat Daerah Provinsi Ibukota Jakarta 10720”.

“...Untuk itu Pemberi Kuasa berwenang sepenuhnya untuk melakukan perundingan bipartit, membuat dan menandatangani surat-surat,dan /atau Perjanjian bersama,menghadiri dan memberi penjelasan serta hal-hal lain yang diperlukan dalam MEDIASI”.

“...menghadap dan atau memenuhi panggilan instansi-instansi lain serta memberi penjelasan-penjelasan yang diperlukan dan melakukan tindakan-tindakan lain termasuk MENGHADIRI,seluruh rangkaian persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas A1 Khusus Jakarta Pusat”.

Bahwa dari uraian “KHUSUS” yang diberikan oleh Pemberi Kuasa atas nama Sdr.ANTORI (Principal) kepada Para penerima kuasa sebagaimana tersebut diatas dalam pemahaman TERGUGAT tidak ada kewenangan yang diberikan sebagaimana dimaksud dalam Surat Kuasa “KHUSUS” untuk bertindak sebagai beriku:



Membuat, Menandatangani dan Mendaftarkan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Kantor Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan atau tentang menyebutkan nomor Perkara yang sedang dilakukan pemeriksaan sesuai dengan Yurisdiksi Pengadilan sebagaimana dimaksud sehingga surat kuasa yang diberikan oleh pemberi kuasa tersebut terhadap para penerima kuasa lebih bersifat umum sebagaimana dimaksudkan sebagai berikut:

"...menghadap dan atau memenuhi panggilan instansi-instansi lain serta memberi penjelasan-penjelasan yang diperlukan dan melakukan tindakan-tindakan lain termasuk **MENGHADIRI**,seluruh rangkaian persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas A1 Khusus Jakarta Pusat".

Bahwa dari uraian "KHUSUS" yang diberikan oleh Pemberi Kuasa atas nama Sdr.ANTORI (Principal) kepada Para penerima kuasa sebagaimana tersebut diatas dalam pemahaman TERGUGAT tidak dinyatakan secara jelas,rinci, kongkret mengacu pada pokok hal-hal apa saja kewenangan yang diberikan sebagaimana dimaksud dalam Surat Kuasa "KHUSUS" pada umumnya sebagaimana digariskan pada:

"..SEMA No.2 Tahun 1959 tanggal,19 Januari 1959 didalam SEMA ini digariskan syarat khusus yang dianggap memenuhi ketentuan Pasal 123 (1) HIR yaitu:

- I. Menyebutkan kompetensi relative di PN mana kuasa itu di pergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa
- II. Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak (sebagai penggugat dan tergugat)
- III.Menyebutkan secara ringkas dan kongkret pokok dan objek sengketa yang diperkarakan antara pihak yang berperkara paling tidak menyebut jenis atau maslah perkaranya dst..

Para penerima kuasa dalam surat kuasa khusus yang diberikan oleh principalnya tidak disebutkan secara Rinci, Jelas, dan kongkret terhadap hal-hal yang dapat dilakukan selain dari "**MENGHADIRI SELURUH RANGKAIAN DI PERSIDANGAN**" artinya dapat digambarkan tindakan secara umum untuk bertindak, dan tidak hal-hal khusus sebagai beriku:

Membuat, Menandatangani dan Mendaftarkan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Kantor



Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan Ketika gugatan sudah didaftarkan selanjutnya telah mendapatkan nomor register perkara dalam surat kuasa khusus para penerima kuasa atas kuasa dari PENGGUGAT tidak menyebutkan tentang nomor Perkara yang sedang dilakukan pemeriksaan sesuai Yurisdiksi Pengadilan sebagaimana dimaksud sehingga surat kuasa khusus yang diberikan oleh pemberi kuasa tersebut terhadap para penerima kuasa lebih bersifat umum sebagaimana dimaksudkan sebagai berikut:

## **Ketentuan Surat Kuasa Umum**

### **Pasal 1796 KUH Perdata**

“..Pemberian kuasa yang dirumuskan secara umum hanya meliputi tindakan-tindakan yang menyangkut pengurusan, Untuk memindahtangankan barang atau meletakkan hipotek di atasnya, untuk membuat suatu perdamaian, ataupun melakukan tindakan lain yang hanya dapat dilakukan oleh seseorang pemilik, diperlukan suatu pemberian kuasa dengan kata-kata yang tegas”.

Jika dilihat dari uraian “khusus” yang disebutkan pada surat kuasa khusus pada para penerima kuasa dari principal nya itu tidak secara tegas menyebutkan hak dan kewenangan apa saja penerima kuasa dari PENGGUGAT dapat bertindak mewakili kepentingan hukum principal nya termasuk untuk membuat, menandatangani, mendaftarkan gugatan sesuai dengan yurisdiksi tetapi hanya

**“...Untuk itu Pemberi Kuasa berwenang sepenuhnya untuk melakukan perundingan bipartit, membuat dan menandatangani surat-surat, dan /atau Perjanjian bersama, menghadiri dan memberi penjelasan serta hal-hal lain yang diperlukan dalam MEDIASI”.**

Oleh karena itu jika dilihat dari aspek hukum kuasa khusus dari PENGGUGAT yang diberikan kepada para penerima kuasanya tersebut lebih bersifat umum oleh karena tidak dengan tegas dan jelas menyebutkan kewenangan –kewenangan apa aja yang diberikan dalam mengurus kepentingan hukumnya dalam proses pengajuan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

## **Surat Kuasa Khusus**

### **Pasal 1795 KUHPerdata**

“..Pemberian kuasa dapat diberikan secara khusus yaitu hanya mengenai suatu kepentingan tertentu atau lebih atau secara umum,



yaitu meliputi segala kepentingan apemberi kuasa".

Bahwa pengertian surat kuasa khusus secara sederhana adalah surat kuasa yang didalamnya dijelaskan bentuk atau tindakan-tindakan apa saja yang boleh dilakukan oleh penerima kuasa, yang bisa dijadikan dasar kepada para penerima kuasa untuk bertindak di depan Pengadilan, mulai dari pembuatan gugatan, penandatanganan, dan pendaftaran gugatan itu sendiri, sudah diwakilkan oleh para penrima kuasanya sementara dalam mewakili kepentingan hukum principal atau pihak pemberi kuasa dalam perkara A quo tidak disebutkan secara Rinci, Jelas, dan Kongkret tentang tindakan-tindakan sebagaimana tersebut

"...Pasal 118 ayat (1) HIR memberi hak dan kewenangan kepada kuasa atau wakilnya untuk membuat, mendatangi, mengajukan atau menyampaikan surat gugatan kepada Pengadilan Negeri. Ketentuan ini, sejalan dengan yang digariskan pada Pasal 123 ayat (1) HIR yang mengatakan baik penggugat dan Tergugat (kedua belah pihak)

- Dapat dibantu atau diwakili oleh kuasa yang dikuasakan untuk melakukan tindakan didepan Pengadilan, dan
- Kuasa itu diberikan dengan surat kuasa khusus (special power of attorney) supaya pembuatan dan penandatanganan serta pengajuan surat gugatan yang dilakukan kuasa sah dan tidak cacat hukum, harus ditempuh prosedur berikut.
- Sebelum membuat dan mendatangi surat gugatan, kuasa yang akan bertindak mewakili penggugat harus lebih dahulu diberi surat kuasa khusus
- Berdasarkan surat kuasa, kuasa bertindak membuat, menandatangani dan mengajukan surat gugatan atas nama dan kepentingan Penggugat atau pemberi kuasa (Lastgever mandate).
- Apabila kuasa atau penerima kuasa (Lashebber, mandataris) membuat menandatangani dan mengajukan gugatan sebelum mendapat kuasa atau lebih dahulu membuat dan menandatangani gugatan daripada tanggal kuasa
  - Gugatan yang dibuat dan ditandatangani kuasa itu dianggap mengandung cacat formil
  - Akibatnya, gugatan itu akan dinyatakan Pengadilan tidak sah dan tidak dapat diterima atas alasan, gugatan ditandatangani oleh orang yang tidak berwenang (Unauthorized) untuk itu karena



pada waktu kuasa mendatangi ggatan dia sendiri belum mempunyai surat kuasa”.

Bahwa sebagaimana diuraikan diatas dapat ditarik kesimpulan dari bentuk surat kuasa khusus dari PENGUGAT kepada para penerima kuasa terlihat pada bagian pertama lebih kepada pengurusan persoalan PENGUGAT saat melakukan proses di Kantor Sudinakertras dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat untuk MEDIASI dan

Selanjutnya pada bagian kedua nya itu diuraikan lebih kepada tindakan-tindakan yang dapat dilakukan secara umum, adapun tentang dengan istilah “DAPAT MENGHADIRI” seluruh rangkaian proses dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1 A khusus Jakarta Pusat, itu lebih kepada saat proses pemeriksaan perkara dalam persidangan telah berjalan, bukan sebelum termasuk dalam Membuat, Menandatangani, dan Mendaftarkan Gugatan dalam perkara A quo yang seharusnya jika kewenangan tersebut tidak diberikan atau belum diterima oleh para penerima kuasa maka seharusnya dalam penandatanganan atas gugatan itu sendiri harus dilakukan oleh TERGUGAT langsung sebagai Principal karena sebagaimana di maksudnya dalam ketentuan Pasal 118 ayat (1) HIR memberi hak dan kewenangan kepada kuasa atau wakilnya untuk membuat, mendatangi, mengajukan atau menyampaikan surat gugatan kepada Pengadilan Negeri. Ketentuan ini, sejalan dengan yang digariskan pada Pasal 123 ayat (1) HIR

Bahwa atas Gugatan yang dibuat dan ditandatangani kuasa itu dianggap mengandung cacat formil

Akibatnya , guagatan itu akan dinyatakan Pengadilan tidak sah dan tidak dapat diterima atas alasan, gugatan ditandatangani oleh orang yang tidak berwenang (Unauthorized) untuk itu karena pada waktu kuasa mendatangi gugatan dia sendiri belum mempunyai surat kuasa yang sifat serta isi nya Jelas, Rinci, Kongkret, dan Tegas menyebutkan pada bagian kewenangan yang dapat dilakukan hal-hal apa saja

**“...YAHYA HARAHAH BAB I RUANG LINGKUP SURAT KUASA KHUSUS”.**

### **Syarat dan Formulasi Surat Kuasa Khusus**

Pasal 123 ayat (1) HIR mengatakan, selain kkuasa secara lisan atau khusus yang ditunjuk dalam surat gugatan, pemberi kuasa dapat dapat



diwakili oleh kuasa dengan surat kuasa khusus atau bijondere schriftelijke machting”.

“...SEMA No.2 Tahun 1959 tanggal,19 Januari 1959 didalam SEMA ini digariskan syarat khusus yang dianggap memenuhi ketentuan Pasal 123 (1) HIR yaitu:

- IV. Menyebutkan kompetensi relative di PN mana kuasa itu di pergunakan mewakili kepentingan pemberi kuasa
- V. Menyebutkan identitas dan kedudukan para pihak (sebagai penggugat dan tergugat)
- VI. Menyebutkan secara ringkas dan kongkret pokok dan objek sengketa yang diperkarakan antara pihak yang berperkara paling tidak menyebut jenis atau maslah perkaranya dst..

Itulah syarat formil surat kuasa khusus dari SEMA senbagaimana dimaksud dan Syarat itu bersiat kumulatif jika salah satu syarat tidak dipenuhi mengakibatkan:

- Surat kuasa khusus cacat formil
- Dengan sendirinya kedudukan kuasa sebagai pihak formil mewakili pemberi kuasa tidak sah sehingga gugatan yang ditandatangani kuasa tidak sah bahkan semua tindakan yang dilakukan tidak sah dan tidak mengikat gugatan yang diajukan tidak dapat diterima

“SEMA No.6 Tahun 1994 Tanggal 14 Oktober Tahun 1994”.

“SEMA No.01 Tahun 1971 tanggal 23 Januari 1971”.

Putusan MA No.1912 K/Pdt/1984 dikaitkan dengan surat kuasa khusus yang tidak menyebutkan subyek dan obyek tidak sah sebagai surat kuasa khusus dalam berperkara sehingga tidak dapat dipergunakan didepan sidang pengadilan untuk menggugat seseorang”.

Bahwa terkait dengan tidak sahnya surat kuasa khusus yang diberikan oleh PENGGUGAT terhadap para penerima kuasanya tersebut, sebagaimana yang telah diuraikan dalam bagian eksepsi TERGUGAT diatas jelas dasar dan alasan berdasarkan pada ketentuan hukum tentang syarat bisa dianggap sahnya kuasa khusus, dan dalam pemeriksaan legal standing para penerima kuasa tersebut PENGGUGAT sebagai Principal (pemberi kuasa) tidak dihadirkan oleh para penerima kuasa sehingga dapat dipastikan kompetensi atau kedudukan hukum dari para penerima kuasa itu sendiri haruslah dianggap tidak bisa mewakili kepentingan PENGGUGAT dengan demikian sudah seharusnya dan sepatutnya surat kuasa “khusus” atas nama



PENGGUGAT yang diberika kepada para penerima kuasa haruslah dianggap tidak sah

## **2. GUGATAN OBSCUUR LIBEL/KABUR ATAU TIDAK JELAS**

Gugatan Pekerja/PENGGUGAT mengandung unsur Obscuur Libel/Kabur atau Tidak jelas, setelah TERGUGAT menerima, melihat, dan membaca secara seksama Posita dan Petitum yang diajukan PENGGUGAT saling bertentangan, atau PENGGUGAT tidak cermat dalam menyusun Gugatan, dengan mencampur adukan antara Perselisihan hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara Aquo, sehingga terdapat ketidak jelasan atau Obscuur Libel dan berakibat menjadi tidak terpenuhinya syarat formil suatu gugatan dalam materi Poisita yang di sampaikan dan Petitum yang dimohonkan oleh PENGGUGAT sebagaimana disebutkan seperti didalam bagian sebagai berikut:

### **Dasar hukum**

- **Undang-Undang Nomor:2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Vide :**

#### **Pasal 1 ayat 2 (dua)**

“Perselisihan Hak adalah Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,perjanjian kerja,peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

#### **Pasal 1 ayat 4 (empat)**

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

- **Dalam bagian Posita**

Bahwa didalam seluruh uraian posita yang disampaikan mulai dari bagian duduk perkara/kronologis terjadinya PHK angka 1 (satu) sampai dengan angka terakhir 43 (empat puluh tiga) tidak ada penyampaian tentang hal-hal yang berhubungan dengan unsur Perselisihan hak normative PENGGUGAT baik mulai dari proses mediasi ataupun dalam posita Gugatan PENGGUGAT Aquo

**Bahwa sebagaimana disebutkan dilam Posita dari PENGGUGAT**



pada angka 39 (tiga puluh Sembilan) dan angka 40 (empat puluh) yang pada intinya mendasarkan pada ketentuan Pasal 36 huruf “g” dan Pasal 48 Peraturan Pemerintah nomor:35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang seolah olah PENGGUGAT dalam perkara A quo mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja padahal faktanya Gugatan dalam Perkara A quo adalah Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan PENGGUGAT atas putusnya status hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT

- Dalam bagian Petitum

Bahwa ada ketidak sesuaian antara dalil-dalil dalam posita yang disampaikan dengan Pokok tuntutan atau Petitum yang dimohonkan oleh PENGGUGAT dalam perkara A quo mulai dari Petitum angka 1 – 5 terlihat PENGGUGAT tidak cermat,tidak teliti dalam menyusun dalil posita dan menyesuaikan dalam pokok tuntutan Petitum yang mengakibatkan atas Gugatan PENGGUGAT dalam perkara A quo ini menjadi tidak jelas, Inkonsisten dan mengandung unsur cacat formil

Bahwa masih masuk pada bagian Guggatan Pengugat Obscur Libel/Kabur selanjutnya didalam Gugatan PENGGUGAT juga menyebutkan terkait dengan perkara A quo adalah “**Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**” bukan **Gugatan Perselisihan Hak, ataupun bukan Gugatan Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Bahwa dari kedua Perselisihan sebagaimana tersebut diatas PENGGUGAT juga telah menambahkan dalam posita Gugatannya yang berhubungan dengan ketentuan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 36 Huruf (“g”) tentang Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan

“g” Adanya Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh
2. Membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan peraturan perundang-undangan dst..

Bahwa sesuai dengan yang didalilkan didalam Positanya PENGGUGAT



pada bagian angka 39 (tiga puluh sembilan) “..Pada prinsipnya PENGGUGAT tidak keberatan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun karena pemutusan hubungan kerja bukan atas keinginan PENGGUGAT akan tetapi atas perintah/inisiatif TERGUGAT, dimana TERGUGAT membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kepada PENGGUGAT (menyuruh mengundurkan diri dan menyuruh menandatangani PB yang isinya bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia) maka PENGGUGAT mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Pasal 36 Huru “g” Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor:35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Dan Waktu Istirahat.’. Dan angka 40 (empat puluh) “..sesuai dengan Pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor:35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Dan Waktu Istirahat menyatakan sebagai berikut”...”Pengusaha dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf “g” maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)
- b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan
- c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40

Bahwa susai dalil Posita yang PENGGUGAT kemukakan tersebut diatas tersebut, PENGGUGAT tidak menyesuaikan pada bagian permohonan pokok, tuntutan atau Petitumnya 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tidak ada juga untuk “Menyatakan TERGUGAT terbukti telah melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 PP No.35/2021 sehingga sikap PENGGUGAT yang seperti itu terlihat tidak konsisten,tidak cermat dalam menyusun formalitas Gugatan yang dapat mengakibatkan Gugatan yang PENGGUGAT ajukan dalam Perkara A quo menjadi semakin tidak jelas atau kabur antara Posita dan Petitum saling bertentangan

Bahwa terhadap hal-hal yang telah TERGUGAT kemukakan dalam Eksepsi Obscuur Libel sebagaimana tersebut diatas dan korelasinya dengan perkara Aquo adalah Gugatan PENGGUGAT mengandung Unsur



Obscuur Libel /atau tidak jelas karena mencampur adukan antara Perselisihan Hak-hak normatif dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan kemudian menambahkannya dengan dalil dalam positanya tetang Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja bukan hanya tidak sesuai dengan bagian pokok tuntutan atau petitum yang dimohonkan, sementara didalam Gugatan yang PENGGUGAT ajukan ini jelas sebagaimana tersebut dalam judulnya ( Perihal): Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial **Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), bukan Gugatan atau Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dari PENGGUGAT sebagai Pemohon** sehingga menimbulkan ketidakjelasan, inkonsisten dalam menyampaikan posita dan permohonan dalam Petitum PENGGUGAT itu sendiri dan jelas cacat formil mengandung unsur Obscuur Libel dan atas Gugatan dalam perkara A quo sudah layak untuk tidak dapat diterima ( Niet Ontvankelijke Verklaard)

## **DALAM JAWABAN:**

### **TENTANG JAWABAN DALAM POSITA**

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil dalam posita yang di kemukakan oleh PENGGUGAT, kecuali terhadap hal-hal yang diakui kebenarannya secara tegas oleh TERGUGAT
2. Bahwa TERGUGAT tidak akan menanggapi seluruh dalil yang di sampaikan PENGGUGAT dalam Gugatannya, akan tetapi hanya akan menanggapi terhadap hal-hal inti dari pokok persoalan atau objek yang berkaitan dengan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh PENGGUGAT
3. Bahwa TERGUGAT menolak dalil dalam posita yang tidak benar, sebagaimana kemukakan oleh PENGGUGAT pada Poin angka 4 (empat) halaman KE-9 "PENGGUGAT mulai bekerja di Perusahaan TERGUGAT pada tanggal, 4 Januari 2007 sebagai Housekeeping Departement di Perusahaan TERGUGAT dan yang benar adalah berdasarkan pada catatan data karyawan Human Resources Departmenet sebagaimana yang TERGUGAT sampaikan didalam kronologis saat proses berjalan Mediasi di Kantor Sudinakertrans dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat tercatat sekitar tahun 2019 saat mulai terjadinya wabah Covid-19 TERGUGAT (Perusahaan) telah melakukan pembaharuan data khususnya bagi Pekrja yang status hubungan kerjanya berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adapun pembaharuan data yang dilakukan perusahaan adalah pembaharuan PKWT,

*Halaman 33 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst*



pendataan kembali data Pekerja setelah ada pergantian pimpinan Manajemen, penyesuaian nama (logo) merek dagang PT.Batara Tabaraka, Golden Boutique Hotel yang banyak tersebut pada kemasan dan product merek yang di sesuaikan dengan logo yang ditambahkan dengan mahkota sehingga harus dilakukan penarikan yang amasih ada termasuk pada bagian surat menyurat (kop surat) berdasarkan pada surat himbauan (Internal Memo) yang disampaikan Direktur pada tanggal 02 Janurai 2019 apapun bentuknya yang bertluiskan logo tanpa mahkota terhitung dari tanggal 02 Januari 2019 dianggap tidak berlaku sepanjang tidak segera dilakukan penyesuaian dengan logo.lambang,gambar terbaru dari memerek dagang perusahaan

4. Bahwa berdasarkan pada proses pendataan sebagaimana tersebut ada beberapa Pekerja yang tidak menyerahkan kembali data yang telah dilakukan penarikan oleh Perusahaan sebagaimana tersebut diatas per tanggal 02 Januari 2019 data sebagaimana dimaksud termasuk ID CARD yang masih menggunakan logo/merek Golden Boutique Hotel "tanpa mahkota" telah dinyatakan tidak lagi dapat dipergunakan sebagai dasar untuk apapun itu karena telah secara resmi logo/merek PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) telah resmi berganti sebagaimana yang tersebut didalam surat menyurat resmi pasti terdapat logo dengan diatasnya terdapat mahkota, berdasarkan pada catatan data yang TERGUGAT realis ada beberapa Pekerja yang tidak mengembalikan atau menyerahkan data tersebut kepada Manajemen dengan alasan berbagai hal seperti ada yang hilang, lupa tidak dibawa dan lain-lain sehingga tidak tercatat telah melakukan pengembalian namun kendati demikian dari perusahaan telah resmi menerbitkan pemberitahuan untuk hal tersebut segera dilakukan penyesuaian sebagaimana tersebut pada tanggal diatas, dan agar dikemudian hari tidak ditemukan ada pihak-pihak yang menyalah gunakan itu diluar untuk kepentingan yang seharusnya
5. Bahwa berdasarkan pada catatan data Human Resources Department status hubungan kerja yang tercatat di Perusahaan TERGUGAT sebagaimana tersebut diatas, status hubungan kerja PENGGUGAT di perusahaan TERGGUAT, tercatat dengan adanya bukti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:
  - **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Tahap Ke-I tanggal, 03 Februari 2020 yang berlaku dengan waktu selama 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal,03 Februari 2021 dan setelah selesai**



waktu 1 (satu) tahun TERGUGAT meberlakukan masa jeda waktu selama 2 (dua) bulan

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Tahap Ke-II tanggal,03 Mei 2021 yang berlaku dengan waktu selama 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal,03 Mei 2022 selanjutnya ketentuannya sama diberlakukan sebagaimana tersebut pada poin 1 (satu) diatas
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Tahap Ke-III tanggal,01 Agustus 2022 yang berlaku dengan waktu selama 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal,01 Agustus 2023

Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT sebagaimana tersebut diatas pada dasarnya dilakukan oleh kedua belah pihak berdasarkan kesepakatan dan segala ketentuan didalamnya perjanjian kerja mengikat sebagai undang-undang sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, dan syarat-syarat yang tersebut serta pihak-pihak yang membuatnya telah memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdara (BW) yang berlaku secara umum

6. Bahwa selanjutnya setelah masa waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana tersebut berakhir PENGUGAT atau Pekerja atas nama Sdr.ANTORI benar telah menyampaikan Surat pengunduran diri tanggal, 01 Juni 2023 dimana saat itu masih ada waktu 2 (dua) bulan terakhir sisa waktu dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT seperti tersebut pada PKWT di poin ke-3 (tiga) dan oleh karena itu, Surat pengunduran diri PENGUGAT yang diajukan kepada TERGUGAT masih terlalu jauh waktunya sehingga belum bisa ditindak lanjuti karena masih menunggu Perjanjian Kerja Waktu Tertentunya berakhir pada tanggal, 01 Agustus 2023 sehingga Surat pengunduran diri nya dikembalikan kepada PENGUGAT untuk dilakukan perbaikan tanggal, dan bulannya  
Bahwa adapun alasan PENGUGAT mengajukan Pengunduran dirinya jauh sebelum PKWT nya berakhir tersebut tanggal awal 01 Juni 2023 dan efektif tanggal 01 Agustus 2023,TERGUGAT telah memanggil PENGUGAT yang saat itu masih di pekerjakan oleh TERGUGAT melalui bagian Human Resources Departemen (HRD) kepada kepala section (bagian) Dept head Office atasan langsung dari PENGUGAT dan menanyakan beberapa hal terhadap Sdr.ANTORI alasan kenapa mengajukan Surat pengunduran diri dari jauh waktu sebelum PKWT nya berakhir atau selambat-lambatnya dalam waktu 1 (satu) bulan



sebelumnya, dan alasan yang diketahui oleh atasannya tersebut dan diketahui Human Resources Department yaitu PENGGUGAT hendak kembali ke kampung halamannya di daerah provinsi lampung dan sepertinya tidak lagi bekerja di Jakarta, karena ingin focus bersama keluarga membangun usaha di kampung dan atas pengajuan Surat pengunduran diri PENGGUGAT tanggal 01 Juni 2023 TERGUGAT telah memberikan tanggapan oleh karena masa waktu PKWT masih jauh tersisa 2 (dua) bulan lagi TERGUGAT minta kepada PENGGUGAT untuk melakukan perbaikan sambil menunggu proses selama waktu 1 (satu) bulan sebelumnya PENGGUGAT tetap menjalankan pekerjaan dan PENGGUGAT bersedia untuk memperbaikinya dan membawa kembali Surat pengunduran diri nya tersebut dengan berkata kepada staff Human Resources Departement **“baik nanti akan saya pelajari lagi dan akan di perbaiki”**

7. Bahwa berdasarkan pada uraian sebagaimana tersebut diatas posita angka 6 (enam) oleh karena PENGGUGAT dalam beberapa waktu lebih dari 1 (satu) minggu belum mengembalikan Surat pengunduran diri nya ke bagian Human Resources Departemen HRD, melalui staff Human Resources Department HRD menanyakan kembali tentang Surat pengunduran diri selanjutnya setelah di ingatkan oleh atasannya PENGGUGAT kembali datang saat waktu jam istirahat ke bagian Human Resources Department dan menyerahkan kembali Surat pengunduran diri tanggal, 15 Juli 2023 dengan perbaikan tanggal tertulis tangan, 01 Oktober 2023 dan efekti tanggal, 01 November 2023
8. Bahwa selanjutnya berdasarkan kepada Surat pengunduran diri yang telah dikembalikan oleh PENGGUGAT tersebut tercatat ada perbaikan dengan tulis tangan dengan waktu yang mundur Manajer HRD menanyakan hal itu kepada atasan langsung (Manajer) nya yang selanjutnya PENGGUGAT kembali menghadap ke bagian Human Resources Department untuk menyampaikan alasan dan mohonan kebijakan untuk sementara tetap dipekerjakan dahulu dalam waktu paling lama 1 (satu) bulan kedepan sambil menunggu persiapan keluarga dari jawa yang akan dia bawa pulang ke kampung di wilayah provinsi lampung, dan atas dasar rasa kemanusiaan TERGUGAT melalui Manajemen tetap mempekerjakan PENGGUGAT dengan status hubungan kerja harian sekalipun masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu nya sudah selesai terhitung dari tanggal, 01 Agustus 2023 sampai



dengan tanggal,16 Oktober 2023 atau dalam waktu maksimal 2 (dua bulan) dihitung dari tanggal Surat pengunduran diri tanggal 01 Oktober 2023

9. Bahwa selanjutnya berdasarkan pada Surat pengunduran diri perbaikan PENGGUGAT tanggal, 01 Oktober 2023 TERGUGAT telah memanggil kembali atasannya (kepala bagian), dan membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan hak serta kewajiban Sdr.ANTORI saat itu sebagai staff yang berada pada tanggung jawabnya baik untuk hal pekerjaan, ataupun hal yang berkaitan dengan teman dalam satu bagian jika ada hal yang berhubungan dengan hutang piutang atau (kewajiban lain), kemudian oleh karena proses Surat pengunduran diri yang diajukan dipandang sudah memenuhi syarat maka TERGUGAT telah memutuskan dapat MENERIMA sehingga dapat ditindak lanjuti secara administrasi dan pada tanggal, 16 Oktober 2023 TERGUGAT menyampaikan Surat tanggapan atas Surat pengunduran diri PENGGUGAT

Bahwa oleh karena fungsi dan tugas, serta jenis pekerjaan secara operasional PENGGUGAT sebagai staff housekeeping (room boy) yang lebih kepada menjaga kebersihan dan kerapian kamar bisa langsung di cover atau di handle oleh staff lain atau tenaga training (pelajar) sekalipun dengan pertimbangan ketika pengunduran diri PENGGUGAT sudah dianggap memenuhi syarat dan operasional bisa terus berjalan maka tidak harus menunggu waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan One Month Notice atau sampai dengan tanggal,01 November 2023 untuk membebas tugaskan PENGGUGAT dalam proses masa tunggu penyelesaian administrasi nya dari TERGUGAT hal itu dapat diberlakukan oleh Perusahaan mengingat PENGGUGAT sendiri tidak ada keterkaitan dengan syarat sedang dalam ikatan kedinasan

10. Bahwa selanjutnya TERGUGAT pada tanggal, 25 Oktober 2023 telah mendapatkan Surat undangan bipartit yang disampaikan oleh Pengurus Komisariat Federasi Serikat Buruh Kamiparho Golden Boutique Hotel dengan Nnomor Surat:A.038/PK.FSB KAMIPARHO/PT.BTB/X/2023 yang meminta waktu kepada Manajemen perusahaan untuk bertemu (berunding) tersebut tanggal, 26 Oktober 2023 dan atas Surat tersebut Manajemen perusahaan telah memberikan tanggapan dengan berkomunikasi langsung dengan rekan-rekan nya Sdr.ANTORI dari unsur pengurus komisariat untuk dijadwalkan pertemuan pada tanggal, 27 Oktober 2023 dan pada tanggal 27 Oktober 2023 terjadi pertemuan



(perundingan) antara Perusahaan (TERGUGAT) dengan Sdr.ANTORI (PENGGUGAT) yang ditemani oleh beberapa rekan-rekannya dari unsur pengurus serikat pekerja yang pada intinya pokok dari pembahasan tercatat dalam risalah pertemuan yang ditandatangani bersama tersebut sebagai berikut:

### **Bagian Perusahaan**

- Pihak perusahaan menyampaikan apabila pekerja ingin tetap dipekerjakan kembali maka harus bisa menyesuaikan bagaimana pekerja yang lain
- Pihak perusahaan memberikan kebebasan apabila pihak pekerja tetap keberatan atas kompensasi 3 (tiga) bulan upah yang ditawarkan perusahaan atas pengunduran diri nya
- Bahwa pada saat perundingan tersebut pihak perusahaan juga sampaikan Surat pmebritahuan berakhirnya hubungan kerja yang tersebut tanggal, 26 Oktober 2023 dan diterima Suratnya langsung oleh Sdr.ANTORI dan di ketahui oleh rekan-rekan unsur pengurus

### **Bagian Pekerja**

- Saudara antori belum bisa memutuskan dan masih meminta waktu untuk memberikan keputusan dan akan berkomunikasi/bermusyawarah lagi dengan pengurus serikat pekerja

Selanjutnya pada kesimpulan dalam perundingan tersebut pihak Pekerja sepakat bersama dengan pihak perusahaan, terkait dengan penawaran yang diajukan Perusahaan atas berakhirnya hubungan kerja kerna mengundurkan diri sebagaimana tersebut diatas pihak pekerja akan memberikan jawaban di tanggal, **30 Oktober 2023**

11. Bahwa pada saat perundingan bipartit tersebut tidak ada pembahasan dari PENGGUGAT dan rekan-rekan pengurus serikat pekerja saat itu kepada TERGUGAT untuk menyampaikan keberatan dari Surat pengunduran diri, tercatat dengan tanggal perbaikan tulis tangan, atau dalam kesempatan tersebut sekaligus menyampaikan koreksi, perbaikan atau pembatalan pengunduran diri sebagaimana yang tercatat didalam risalah pertemuan perundingan tanggal, 27 Oktober 2023 tentang hal apa yang disampaikan oleh PENGGUGAT dan rekan rekan pendampingnya dari pengurus serikat pekerja tidak ada unsur yang di rekayasa oleh TERGUGAT dimana PENGGUGAT sendiri saat perundingan yang pada intinya setelah mendapatkan Surat tanggapan tanggal 16 Oktober 2023 dari TERGUGAT dan telah dijelaskan



TERGUGAT sekalipun Selama dalam proses penyelesaian administrasi PENGGUGAT tidak diperkenankan ada di lingkungan perusahaan pada dasarnya tetap akan dibayarkan hak nya sampai tanggal 01 November 2023

12. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak atas dalil yang dikemukakan PENGGUGAT dalam posisinya pada angka 6 (enam) 6-1-62 yang pada intinya dikatakan setiap selesai menjalani PKWT selama 1 (satu) tahun PENGGUGAT selalu dipanggil ke kantor untuk acara membuat surat pengunduran diri atas kehendak perusahaan dan hal itu dikatakan cara TERGUGAT untuk menghindari pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya menjadi hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)

Bahwa apa yang disampaikan PENGGUGAT tersebut sangatlah mengada-ngada karena hal tersebut tidaklah benar, karena ketentuannya pada setiap waktu masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir akan dilakukan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan mengikuti proses masa jeda waktu selama 2 (dua) bulan sebagaimana tersebut pada setiap tanggal perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT

13. Bahwa TERGUGAT membantah sebagaimana dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT pada bagian posisinya angka 8 (delapan) 1-3 yang pada bagian intinya menyatakan "tanggal,1 Juni 2023 PENGGUGAT dipanggil oleh bagian HRD bernama Ibu Muli Muliana untuk membuat Surat pengunduran diri karena habis kontrak".

Bahwa dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT tersebut tidak benar, karena sesuai dengan ketentuannya selambat-lambatnya 1 (satu) bulan ketika masa waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT akan berakhir TERGUGAT menyampaikan pemberitahuan itu resmi melalui surat justru malah PENGGUGAT sendiri jauh sbelum tanggal PKWT nya berakhir telah menyampaikan surat pengunduran diri yang tersebut tanggal,01 Juni 2023 sementara masa akhir Perjanjian Kerjanya tanggal 01 Agustus 2023 adapun lasan yang disampaikan PENGGUGAT terkait pengunduran diri nya tersebut pada jawaban diatas pada angka 8 (delapan)

14. Bahwa benar sebagaimana yang PENGGUGAT kemukakan pada dalil posita nya angka 9 (Sembilan) "sejak tanggal 01 Juni 2023 sampai



dengan tanggal 9 Oktober 2023 PENGGUGAT tetap dipekerjakan seperti biasa sebagai Houskeeping di PT.Batara Tabaraka”.

Bahwa sebagaimana tersebut diatas tanggal 1 Juni 2023 PENGGUGAT masih dipekerjakan oleh TERGUGAT karena masa waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT masih belum selesai dan akan berakhir pada tanggal 01 Agustus 2023, jadi tidak ada alasan nya TERGUGAT memberhentikan PENGGUGAT saat itu, bahkan ketika msa PKWT PENGGUGAT sudah berakhir TERGUGAT tetap masih mempekerjakan PENGGUGAT dengan alasan kemanusiaan sebagaimana yang TERGUGAT kemukakan diatas pada bagian jawaban posita TERGUGAT angka 8 (delapan)

15. Bahwa TERGUGAT membantah atas dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT dalam posita nya pada angka 19 (Sembilan belas) “oleh karena PENGGUGAT menolak untuk merubah tanggal mulai mengundurkan diri sebagaimana dijelaskan pada angka 11 sampai dengan angka 11-6 maka pada tanggal 16 Oktober 2023,PENGGUGAT tidak diberikan schedule kerja seperti biasa nya, akan tetapi PENGGUGAT tetap masuk kerja dan absen seperti biasa meskipun tidak diberi tugas seperti biasanya”.

Bahwa terkait dengan permintaan TERGUGAT untuk merubah tanggal dan bulan yang tersebut pada surat pengunduran diri PENGGUGAT tanggal 01 Juni 2023 telah disampaikan jawabannya oleh TERGUGAT dalam poisita jawaban diatas pada angka 6 (enam) dan 7 (tujuh)

16. Bahwa benar terkait dengan dalil pada posita pada angka 22 (dua puluh dua) sebagaimana yang PENGGUGAT kemukakan, “PENGGUGAT mendapatkan kiriman surat melalui whatsapps yang isinya memberitahukan bahwa ada surat dari HRD Manajer tanggal,16 Oktober 2023 perihal tanggapan atas surat pengunduran diri”.

Bahwa sebagaimana yang PENGGUGAT kemukakan diatas, benar pada tanggal, 16 Oktober 2023 TERGUGAT telah menyampaikan surat tanggapan atas surat pengunduran diri PENGGUGAT tanggal, 01 Juni 2023 efektif tanggal, 01 Agustus 2023 yang telah dilakukan perbaikan dengan catatan tulis tangan dan dikembalikan oleh PENGGUGAT kepada TERGUGAT karena ada kesalahan bulan yang harus diperbaiki dan setelah dilakukan perbaikan atas surat tersebut oleh PENGGUGAT dikembalikan kepada TERGUGAT dengan catatan perbaikan tulisan tangan menjadi tanggal, 01 Oktober 2023 dan efektif di tanggal 01



November 2023 untuk waktu pengunduran diri PENGGUGAT

17. Bahwa benar sebagaimana yang dikemukakan oleh PENGGUGAT pada dalil posita angka 25 (dua puluh lima) “tanggal 27 Oktober 2023 PENGGUGAT diundang untuk berunding bipartit dengan kuasa hukum PT.Batara Tabaraka”.

Bahwa terkait dengan undangan untuk pertemuan perundingan bipartite tanggal, 27 Oktober 2023 telah TERGUGAT kemukakan diatas dalam bagian jawaban posita TERGUGAT angka 10 (sepuluh) sebagai berikut:

**Bagian Perusahaan**

- Pihak perusahaan menyampaikan apabila pekerja ingin tetap dipekerjakan kembali maka harus bisa menyesuaikan sebagaimana pekerja yang lain
- Pihak perusahaan memberikan kebebasan apabila pihak pekerja tetap keberatan atas kompensasi 3 (tiga) bulan upah yang ditawarkan perusahaan atas pengunduran diri nya
- Bahwa pada saat perundingan tersebut pihak perusahaan juga sampaikan Surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja yang tersebut tanggal, 26 Oktober 2023 dan diterima Suratnya langsung oleh Sdr.ANTORI dan di ketahui oleh rekan-rekan unsur pengurus

**Bagian Pekerja**

- Saudara antori belum bisa memutuskan dan masih meminta waktu untuk memberikan keputusan dan akan berkomunikasi/bermusyawarah lagi dengan pengurus serikat pekerja

Selanjutnya pada kesimpulan dalam perundingan tersebut pihak pekerja sepakat bersama dengan pihak perusahaan, terkait dengan penawaran yang diajukan perusahaan atas berakhirnya hubungan kerja kerna mengundurkan diri sebagaimana tersebut diatas pihak pekerja akan memberikan jawaban di tanggal, **30 Oktober 2023**

Bahwa dapat TERGUGAT tambahkan kembali pada pertemuan perundingan bipartit tersebut sebagaimana yang dicatatkan dalam bukti risalah pertemuan tidak ada hal yang disampaikan oleh PENGGUGAT “tentang keberatan dengan surat pengunduran diri yang katanya dibuat dengan cara diarahkan oleh manajer HRD atau TERGUGAT, atau menyampaikan surat pembatalan pengunduran diri sebagaimana yang disebutkan PENGGUGAT dibuat pada tanggal 11 Oktober 2023, dan atau menarik surat pengunduran diri yang sudah PENGGUGAT kembalikan dengan catatan tulis tangan perbaikan tanggal dan bulan ke



bagian HRD

18. Bahwa sebagaimana dalil dalam posita yang PENGGUGAT kemukakan pada angka 26 (dua enam) “..Pada tanggal, 30 Oktober 2023 PENGGUGAT mengirim Surat yang dibuat dan ditandatangani tanggal, 11 Oktober 2023 tentang pembatalan diri saya tertanggal 1 Juni 2023 yang ditujukan kepada pimpinan PT.Batara Tabaraka Golden Boutique Hotel”.

Bahwa atas dalil sebagaimana tersebut TERGUGAT dapat memberikan bantahan atas Surat pembatalan sebagaimana yang PENGGUGAT dalilkan dibuat tanggal 11 dan baru diserahkan kepada TERGUGAT itu setelah melewati masa waktu perundingan bipartit tanggal, 27 Oktober 2023 yang seharusnya jika benar Surat pembatalan dibuat pada tanggal 11 Oktober 2023 ***PERTANYAANNYA DARI TERGUGAT KENAPA SURAT PEMBATALAN PENGUNDURAN DIRI TANGGAL,11 OKTOBER 2023 TIDAK SEKALIAN DISERAHKAN PADA TANGGAL 27 OKTOBER 2023..? atau minimal setelah mendapatkan Surat tanggapan dari Manajemen (Tergugat)*** atas Surat pengunduran diri dengan catatan tulis tangan perbaikan menjadi tanggal 01 Oktober 2023 atau setidaknya saat perundingan biartit antara PENGGUGAT dengan TERGUAT sebagaimana tersebut diatas dan sehingga dapat dipastikan Surat pembatalan pengunduran diri PENGGUGAT sengaja dibuat dengan tanggal mundur adalah cara PENGGUGAT menjadikan alasan untuk menuntut kompensasi yang lebih besar dari penawaran yang TERGUGAT ajukan saat bipartit atas dasar kebijakan lebih dari 1,5 bulan upah

19. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak atas dalil yang PENGGUGAT kemukakan dalam positanya bagian angka 35 (tiga puluh lima),“..PENGGUGAT masih berhak atas upah selama proses di Pengaidilan Hubungan Industrial karena selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya berdasarkan Pasal 157A ayat (1) dan (3) Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bebunyi sebagai berikut:

“...Ayat (1) selama penyelesaian perselisihan hubungan Industrial Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”.

“..Ayat (3) pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1)



dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatnya”..

Bahwa PENGGUGAT juga telah keliru dalam memaknai berakhirnya status hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT yang berdasarkan kepada pengunduran diri PENGGUGAT yang dilakukan secara sukarela sehingga tidak ada keterkaitannya dengan hak atas upah proses sebagaimana didalilkan oleh PENGGUGAT hubungan kerja telah berakhir sesuai dengan tanggal yang tersebut dalam Surat pengunduran diri tanggal, 01 Juni 2023 yang diserahkan PENGGUGAT kepada TERGUGAT dengan catatan perbaikan tulis tangan menjadi tanggal, 01 Oktober 2023 dan efektif pada tanggal, 01 November 2023 dan terhitung dari tanggal sebagaimana tersebut PENGGUGAT sudah tidak lagi menjalkan kewajibannya sampai dengan saat Gugatan ini diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial atau sudah lebih dari waktu 10 (sepuluh) bulan

Bahkan saat terjadi perundingan bipartit PENGGUGAT tidak pernah mempersoalkan perihal bagaimana pengunduran diri itu terjadi jika memang atas pengunduran dirinya itu tidak dilakukan secara sukarela (atas paksaan, atau keinginan dari pihak TERGUGAT ) yang disampaikan PENGGUGAT keberatan dengan kompensasi yang tawarkan TERGUGAT jika mengacu pada ketentuan Peraturan Perusahaan kewajiban TERGUGAT hanyalah memberikan Uang Penggantian Hak (UPH) yang besarnya hanya 1,5 (satu setengah bulan upah) namun kendati demikian TERGUGAT tetap menwarkan kepada PENGGUGAT uang kebijakan sebesar 3 (tiga) bulan dan jika PENGGUGAT keberatan maka yang akan diberlakukan oleh TERGUGAT yaitu ketentuan 1,5 (satu setengah bulan upah)

20. Bahwa TERGUGAT menolak sebagaimana dalil yang PENGGUGAT kemukakan dalam bagian posita nya angka 36 “..bahwa oleh karena perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pada PENGGUGAT secara sepihak dan sewenang-wenang maka PENGGUGAT menuntut pada TERGUGAT agar tetap membayar upah selama proses sampai adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jakarta Pusat, dengan alasan perpedoman Surat edaran Mahkamah Agung RI No.3 tahun 2015 tanggal 29 Desember 2016 Tentang pemberlakuan rumusan hasil rapat pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2015 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi



Pengadilan maka PENGGUGAT menuntut Upah Proses selama 6 (enam) bulan terhitung sejak Desember 2023 sampai Mei 2024”.

(tiga puluh enam) atas tuntutan PENGGUGAT yang pada intinya “ menuntut upah selama proses di Pengadilan Hubungan Industrial, dan karena TERGUGAT dianggap telah melakukan pemutusan hubungan kerja pada PENGGUGAT secara sepihak dan sewenang-wenang”.

Bahwa dapat TERGUGAT tegaskan berakhirnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT itu bukan karena TERGUGAT melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dan sewenang-wenang tapi yang benar sesuai dengan bukti PENGGUGAT telah mengundurkan diri secara sukarela sebagaimana disebutkan diatas lengkap dengan tanggal catatan tulis tangan tanggal serta bulan perbaikan dari tanggal, 01 Juni 2023 menjadi tanggal 01 Oktober 2023 dan efektif dari tanggal, 01 Agustus 2023 menjadi tanggal, 01 November 2023 disertai dengan tandatangan PENGGUGAT dan juga lampiran Surat pernyataan yang membenarkan status hubungan kerja telah berakhir, selanjutnya setelah mas efektif terhitung tanggal 01 November 2023 PENGGUGAT sudah tidak lagi menjalankan kewajibannya, tidak ada perintah kerja, dan sudah tidak adalagi pembayaran upah dari TERGUGAT artinya kalau kita mengacu pada ketentuan sebagaimana dimaksud Undang-undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang Jo Peraturan Pemerinta (PP No.35/2021 Jo Peraturan Perusahaan PT.Batara Tabarakan Vide:

“.....Pasal 154A huruf i:

i. Pekerja /Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas;
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

**Pasal 36 huruf (i)**

***Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:***



1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

**Pasal 50 huruf (a,b)**

**Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf (i) ber ha katas:**

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

**Peraturan Perusahaan (PP) Periode Tahun 2022-2024 Pasal 47 ayat (2) anka 1,2,3,dan 4**

“Setiap Karyawan yang mengundurkan diri dari Perusahaan atas kemauan sendiri wajib mengikuti Peraturan Perusahaan yang berlaku dan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 162 yaitu”.

1. Karyawa yang berminat akan mengundurkan diri dari Perusahaan atas kemauannya sendiri harus mengajukan Surat pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelumnya
2. Tidak sedang terikat dalam ikatan dinas
3. Masa 1 (satu) bulan tersebut tidak termasuk cuti tahunan yang tersisa dan sisa pengganti hari libur Nasional serta cuti-cuti lainnya agar tidak mengganggu jalannya operasional
4. Karyawan yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri,maka ia memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 162 UU No.13/2003 dan uang pisah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh managemen dan ber hak mendapatkan Surat Keterangan Kerja dengan besaran sebagai berikut:
  - Masa kerja:3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun sebesar =1/2 bulan upah
  - Masa kerja:6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun sebesar =3/4 bulan upah



- Masa kerja: 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun sebesar =1 bulan upah
- Masa kerja: 12 tahun lebih =1,5 bulan upah

Bahwa Pengunduran diri yang dilakukan oleh TERGUGAT telah memenuhi syarat dan unsur sebagaimana tersebut diatas, dan atas tuntutan sebagaimana yang PENGGUGAT kemukakan sudah seharusnya oleh Majelis Hakim PHI untuk di tolak

21. Bahwa oleh karena berakhirnya status hubungan kerja PENGGUGAT telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana tersebut diatas, selanjutnya pihak TERGUGAT juga telah menyelesaikan kewajibannya dengan membayarkan hak-hak PENGGUGAT yang disampaikan melalui **Surat Pemberitahuan Pembayaran Hak atas Pengunduran Diri tanggal, 11 November 2023** yang telah di bayarkan melalui setor tunai ke rekening atas nama PENGGUGAT a.n.ANTORI BANK VICTORIA NO REK:251.800.1348.sejumlah uang sebesar Rp.6.860.767.00 (Enam juta delapan ratus enam puluh ribu tujuh ratus enam puluh tujuh Rupiah), 1,5 (Satu setengah bulan upah) tanggal, 10 November 2023 sesuai dengan ketentuan yang disebutkan didalam Peraturan Perusahaan dan atas Surat pemberitahuan tersebut TERGUGAT juga telah mengingatkan kepada PENGGUGAT apabila keberatan dengan nilai kompensasi sebagaimana tersebut atau masih belum menerima atas itu, mohon agar uang tersebut segera dikembalikan kepada TERGUGAT bagian HRD PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) selambat-lambatnya 2 (dua) hari sejak tanggal pemberitahuan tersebut disampaikan
22. Bahwa setelah TERGUGAT menyelesaikan kewajibannya sebagaimana tersebut pada bagian angka 21 (dua puluh satu) diatas, selanjutnya telah disampaikan melalui Surat pemberitahuan tanggal, 11 November 2023 oleh TERGUGAT dan PENGGUGAT tidak pernah memberikan klarifikasi atau tanggapan, selanjutnya melalui kuasa kumnya PENGGUGAT tiba-tiba mengajukan permohonan pencatatan perselisihan di Kantor Sudinakertrans dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat tersebut a.n.PENGGUGAT dengan nomor Surat:01/Per.Penc/XII/2023 dan setelah melalui proses pemeriksaan bukti-bukti dalam proses (Mediasi), TERGUGAT telah sampaikan kalau terkait dengan penyelesaian hak-hak dari PENGGUGAT sebagai Pekerja yang terputus hubungan kerjanya oleh karena PENGGUGAT telah mengunduran diri telah TERGUGAT



selesaikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan sesuai Peraturan Perusahaan, bahkan dihadapan Mediator dan kuasa hukum PENGGUGAT telah TERGUGAT sampaikan lampiran bukti-bukti pembayaran setor tunai Uang Penyelesaian Hak (UPH) termasuk pembayaran sisa cuti tahun 2023 sebanyak 9 (Sembilan) hari disertai dengan Surat pemberitahuan tanggal, 11 November 2023 dan selanjutnya Mediator Hubungan Industrial telah menerbitkan anjuran sebagaimana yang telah PENGGUGAT sbutkan juga dengan nomor:844/KT-03-03 Tanggal,28 Februari 2024 yang pada intinya Mediator dengan pendapat dan pertimbangan hukumnya menganjurkan sebagai berikut:

1. Agar Pengusaha PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) membayarkan hak para pekerja yaitu saudara Antori dan Saudara Hardo Sudiatmo sesuai dengan ketentuan Pasal 47 angka 2 poin 4 Peraturan Perusahaan dengan rincian sebagai berikut:

**Sdr.Antori :Uang Pisah Rp.5.067.381 X 1.5 =Rp.7.601.071**

**:Uang Penggantian hak:sebesar uang sisa cuti yang belum dibayarkan**

**Sdr.Hardo S:Uang Pisah Rp.5.067.381X1.5 =Rp.7.601.071**

**Uang Penggantian hak:sebesar uang sisa cuti yang belum dibayarkan**

2. Agar Pekerja Sdr.Antori dan Sdr.Hardo Sudiatmo dengan Pengusaha PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) menerima poin 1 (satu) diatas

3. Agar masing-masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam waktu jangka waktu 10 hari setelah menerima anjuran ini

a. apabila pihak pihak menrima anjuran ini maka mediator akan membantu membuat perjanjian bersama (PB) dan di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

b. apabila salahsatu pihak atau para pihak menolak anjuran maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial demikain untuk menjadi perhatian kedua belah pihak



23. Bahwa berdasarkan pada Anjuran sebagaimana tersebut TERGUGAT telah menyampaikan pernyataan sikap di kantor Sudinakertrans dan energi Kota administari Jakarta Pusat oleh karena ada selisih nilai kekurangan pembayaran atas UPH TERGUGAT "MENYETUJUI" atas anjuran pada bagian angka 1 (satu) tersebut, namun terdapat selisih angka nominal dasar perhitungan upahnya yang telah kami bayarkan kepada pihak PENGGUGAT dengan menggunakan UMP DKI Terakhir Penggugat tahun 2023, dan yang di anjuran Mediator tersebut menggunakan UMP DKI Tahun 2024 sehingga terdapat selisih kekurangan bayar sebesar Rp.740.304.00 (Tujuh ratus empatpuluh ribu tigaratus empat Rupiah ) dan selanjutnya telah TERGUGAT bayarkan langsung kekurangannya ke rekening yang tercatat atas nama PENGGUGAT (ANTORI) di Bank Victoria Nomor Rekening:251.800.1348 tanggal, 1 April 2024 yang TERGUGAT

24. Bahwa TERGUGAT mebantah dengan tegas sebagaimana dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT pada bagian positanya angka 37-38 (tiga puluh tujuh dan tiga delapan) yang pada intinya terkait dengan "hak atas cuti tahun 2023 berjumlah 9 (Sembilan) hari dan hak cuti tahun 2024 sebanyak 12 (dua belas) hari yang belum diambil supaya dapat di akumulasi atau dibayarkan dalam bentuk uang".

Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolak atas dalil tersebut karena tidak beralasan hukm dan sudah seharusnya oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk di tolak atau setidaknya tidak dapat diterima dengan dasar adan alasan dari TERGUGATsebagai berikut:

- Bahwa atas sisa hak cuti PENGGUGAT tahun 2023 sebanyak 9 (sembilan) hari yang PENGGUGAT dalilkan berdasarkan pada bukti yang tercatat di bagian Human Resources Departement (HRD) adalah benar masih ada sisa cuti nya 5 (lima) hari tetapi setelah PENGGUGAT efektif tidak lagi menjalankan kewajibannya terhitung tanggal,01 November 2023 berdasarkan Surat Permohonan Pengunduran Diri sebagaimana tersebut diatas sisa cuti tahun 2023 tersebut **sudah dibayarkan langsung dalam bentuk uang kepada PENGGUGAT melalui transaksi setor tunai ke Rekening Bank Victoria atas nama PENGGUGAT (ANTORI) Nomor:251.800.1348 sebesar Rp. 787.307.00 (Tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu tiga ratus tujuh Rupiah) tersebut dan tercatat tanggal,1**



Desember 2023 termasuk pembayaran pembagian hak atau uang jasa pelayanan (Service) sebesar Rp.1.099.181 (Satu juta Sembilan puluh Sembilan ribu seratus delapanpuluh satu Rupiah) yang di transfer pada Rekening yang sama pada tanggal,15 Desember 2023

- Bahwa terkait dengan cuti tahun 2024 sebanyak 12 (dua belas) hari yang PENGGUGAT dalilkan itu sangat tidak beralasan hukum karena hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT telah berakhir sudah tidak ada lagi hak dan kewajiban dari kedua belah pihak terhitung dari tanggal, 01 November 2023 sudah tidak ada lagi hubungan kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 1 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja

***“...Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan pada Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, Upah, dan Perintah’..***

Jadi ketika tiga unsur sebagaimana tersebut sudah tidak lagi terpenuhi maka demi hukum sebagaimana dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT sudah seharusnya untuk di tolak

25. Bahwa TERGUGAT dengan tegas menolakk atas dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT pada bagian positifnya angka 39 (tiga puluh Sembilan) yang pada intinya “pengunduran diri PENGGUGAT tersebut dilakukan atas perintah/inisiatif TERGUGAT,dengan membujuk,dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kepada PENGGUGAT (menyuruh mengundurkan diri dan menyuruh menandatangani PB yang isinya bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia) selanjutnya PENGGUGAT mengajukan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Pasal,36 Huruf “g” PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Bahwa terkait dengan dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf “g” yang dimaknai TERGUGAT dengan istilah yang disampaikan PENGGUGAT **“Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan**



perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan”.

Bahwa jika benar sebagaimana yang PENGGUGAT kemukakan tersebut diatas dan dijadikan itu sebagai dasar sebagaimana dalam Surat pembatalan pengunduran diri yang dibuat dengan tanggal mundur tanggal, 11 Oktober 2023 seharusnya Surat pembatalan tersebut sudah PENGGUGAT sampaikan saat itu juga ketika PENGGUGAT sendiri masih menjalankan rutinitas kerjanya atau masih di pekerjaan atau setidaknya dan selambat-lambatnya saat PENGGUGAT mengadakan pertemuan perundingan bipartite tanggal, 27 Oktober 2023 sehingga bagian hal Surat pengunduran diri yang dijadikan dasar TERGUGAT mengakhiri hubungan kerja dengan PENGGUGAT itu dapat di rundingkan bersama saat pertemuan tersebut, faktanya dari awal perundingan sampai selesai sebagaimana tercatat dari masing-masing pihak tidak ada keterkaitan keberatan tersebut yang disampaikan oleh PENGGUGAT ataupun pendampingnya dari unsur pengurus serikat pekerja yang lebih membahas pada berapa x gaji pokok yang dirasa adil oleh PENGGUGAT, jelas sebenarnya sikap PENGGUGAT sedari awal tidak berubah bermaksud mengundurkan diri karena punya niat untuk kembali menetap dan usaha di wilayah provinsi lampung bersama keluarganya tapi jadi berubah dan mencari-cari cara supaya bagaimana caranya bisa mendapatkan uang kompensasi lebih dari yang telah dibayarkan TERGUGAT tapi disisi lain PENGGUGAT juga telah menerima hak atas pengunduran diri nya tersebut

26. Bahwa TERGUGAT tidak sependapat dan menolak dengan tegas atas dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT pada bagian posita angka 40 (empat puluh) yang pada intinya tetap mendalilkan seolah-olah TERGUGAT telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan perundang-undangan sehingga PENGGUGAT mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”.

Bahwa terkait dengan dalil PENGGUGAT sebagaimana tersebut kembali TERGUGAT tegaskan putusnya hubungan kerja diawali dari lahir nya Surat pengunduran diri PENGGUGAT atas kehendaknya dan secara sukarela telah membuat sendiri, selanjutnya disampaikan Surat Permohonan Pengunduran Diri tersebut langsung kepada (Manajemen) TERGUGAT dalam tenggang waktu yang cukup, dan telah memenuhi



syarat yang ditentukan, bahkan telah dipenuhinya kewajiban oleh TERGUGAT atas pembayaran Uang Penggantian Hak (UPH), termasuk pembayaran penggantian sisa cuti yang belum diambil tahun 2023, dan pembayaran uang jasa pelayanan (service) maka sudah seharusnya atas dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT pada posita angka KE-40 (Empat puluh ) halaman KE-21—22 sudah seharusnya tidak dapat dipertimbangkan atau di tolak

Bahwa masih ada keterkaitan dengan dalil yang dikemukakan PENGGUGAT dalam positanya angka 41-42 yang pada intinya menjadikan dasar dari beberapa putusan perkara yang pernah kuasa hukum PENGGUGAT ajukan padahal faktanya pada setiap permasalahan itu berbeda peristiwa hukumnya sekalipun pihak TERGUGAT nya sama dengan perkara A quo

- Bahwa atas Putusan Perkara PHI No:337/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.JKT.PST “tanpa mengutip nomor perkara Putusan kasasi yang TERGUGAT ajukan ke Mahkamah Agung yang sesungguhnya, karena yang namanya Yuris Prudensi itu bukan putusan yang dilahirkan dari putusan Pengadilan pada tingkat pertama, tetapi hasil putusan pada tingkat pemeriksaan Hakim Agung (MAHKAMAH AGUNG) yang sudah ber kekuatan hukum tetap atau (Inkracht Van Gewjisde), dan tidak ada relevansinya dengan perkara Aquo karena mengandung unsur peristiwa hukum yang berbeda sekalipun pihak TERGUGAT nya sama

- Bahwa putusan kasasi MA perkara Nomor:522 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Tanggal, 11 April 2022 yang dalam pertimbangan hukumnya pada alinea KE-2 (dua), halaman KE-5 (lima) sebagai berikut:”Bahwa namun demikian amar putusan Judect Facti pada angka 3 harus diperbaiki oleh karena pemutusan hubungan kerja semula perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu/tetap maka berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor.3 Tahun 2018 Termohon Kasasi tidak berhak atas upah proses

27. Bahwa dari uraian dalil yang dikemukakan PENGGUGAT dalam posita awal mulai dari 1 (satu) S/d angka akhir 43 (empat puluh tiga) dan juga sampai di bagian akhir Permohonan Tuntutan Pokok atau Petitum 1-5 yang PENGGUGAT mohonkan **“TIDAK ADA”** permintaan PENGGUGAT untuk membatalkan atau dengan kata lain menyatakan



tidak sah nya **Surat Permohonan Pengunduran Diri PENGGUGAT** yang dibuatnya secara sukarela di isi dengan catatan perbaikan tertulis tangan , diajukan pada pimpinan Perusahaan/TERGUGAT tersebut dengan tanggal perbaikan 01 Oktober 2023 dan efektif tanggal 01 November 2023 dan juga tidak ada dalil yang PENGGUGAT kemukakan telah mengembalikan uang penyelesaian yang telah diberikan oleh TERGUGAT (Uang Penggantian Hak - UPH) sejak dibayarkannya tanggal,10 November 2023 (Uang Pengantain sisa cuti), tanggal 1 Desember 2023 (Uang Pembayaran Jasa Pelayanan / Service ), tanggal, 15 Desember 2023 dan terakhir tanggal, 01 April 2024 (selisih kekurangan UPH sesuai dengan anjuran disnaker) dengan batas waktu yang telah disebutkan bahkan telah TERGUGAT sampaikan pada saat proses mediasi di Kantor Sudinakertrans dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat dan sampai Gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sehingga sudah sepatutnya atas seluruh Gugatan PENGGUGAT untuk di tolak dan sudah sepatutnya atas PENGGUGAT karena telah menerima pembayaran dari TERGUGAT demi hukum pengunduran diri PENGGUGAT sah dan mengikat secara hukum

## **DALAM REKONVENS**

**Bahwa dalam Rekonvensi ini Tergugat Konvensi mohon disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Konvensi mohon disebut sebagai Tergugat Rekonvensi**

1. Bahwa dalil-dalil yang termuat dalam konvensi dan ada relevansinya dengan dalil-dalil Gugatan Rekonvensi ini secara mutatis dan mutandis dianggap terulang kembali dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Rekonvensi ini
2. Bahwa pada dasarnya, status hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi tercatat berdasarka pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:
  - **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Tahap Ke-I tanggal, 03 Februari 2020 yang berlaku dengan waktu selama 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal,03 Februari 2021 dan setelah selesai waktu 1 (satu) tahun TERGUGAT meberlakukan masa jeda waktu selama 2 (dua) bulan**



- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Tahap Ke-II tanggal,03 Mei 2021 yang berlaku dengan waktu selama 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal,03 Mei 2022 selanjutnya ketentuannya sama diberlakukan sebagaimana tersebut pada poin 1 (satu) diatas
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT Tahap Ke-III tanggal,01 Agustus 2022 yang berlaku dengan waktu selama 1 (satu) tahun sampai dengan tanggal,01 Agustus 2023

Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT sebagaimana tersebut diatas pada dasarnya dilakukan oleh kedua belah pihak berdasarkan kesepakatan dan segala ketentuan didalamnya perjanjian kerja mengikat sebagai undang-undang sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1338 KUHPerdata, dan syarat-syarat yang tersebut serta pihak-pihak yang membuatnya telah memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerdata (BW) yang berlaku secara umum

3. Bahwa berakhirnya status hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi, dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah bukan karena Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak,dan sewenang-wenang terhadap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tetapi berdasarkan kepada Surat Pengunduran Diri yang disampaikan atas nama Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi pada tanggal,01 Juni 2023 dan efektif pada tanggal,01 Agustus 2023 selanjutnya oleh karena adanya kesalahan dalam penulisan tanggal dan bulan Penggugat Rekonvensi telah mengembalikan kepada Tergugat Rekonvensi untuk dilakukan perbaikan sendiri, dan setelah diterima dan dibawa oleh Tergugat Rekonvensi Surat pengunduran diri tersebut keluar ruangan HRD dan saat diserahkan kembali dengan catatan perbaikan tulis tangan menjadi tanggal,01 Oktober 2023 dan efektif untuk tanggal, 01 November 2023 diserahkan Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi melalui bagian Human Resources Department (HRD) Golden Boutique Hotel atau PT.Batara Tabaraka perbaikan dengan catatan tulisan tangan, diberikan tanggal pembuatan serta tanggal efektif berlakunya serta ditandatangani oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi beserta lampiran lainnya
4. Bahwa berdasarkan Surat Permohonan Pengunduran Diri yang diajukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sebagaimana tersebut



diatas Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terhitung dari tanggal catatan perbaikan pengajuan tanggal,01 Oktober 2023 masih tetap mempekerjakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sampai dengan tanggal, 16 Oktober 2023 atau dalam masa waktu yang cukup dari Surat Pengunduran Diri, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tidak pernah menerima adanya surat pembatalan, pencabutan, koreksi ataupun perbaikan yang diajukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sepanjang dalam proses masa waktu berjalan sampai dengan tanggal,30 Oktober 2023

5. Bahwa selain Surat Pengunduran Diri sebagaimana tersebut pada uraian posita angka 2 (dua) diatas Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi juga telah menandatangani Surat Pernyataan yang telah diberikan tanggal yang sama,ber materai cukup, dan tandatangan yang sama atas nama Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang pada intinya dalam Surat Pernyataan tersebut menyatakan:

1. Bahwa sehubungan telah berakhirnya hubungan kerja,dengan ini saya menyampaikan Surat pengunduran diri tertanggal,1 Oktober 2023 sebagai Pekerja di PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel)
2. Bahwa saya bersedia untuk menyerahkan/menegmbalikan barang-barang milik Perusahaan PT.Batara Tabaraka yang saya pakai selama ini sebagai fasilitas kerja,dengan diserahkan berdasarkan form exit clearance
3. Bahwa saya telah menerima segala hak-hak saya sebagai Pekerja,dan melepaskan segala bentuk kewajiban saya sebagai Pekerja terhitung tanggal sebagaimana tersebut diatas pada PT.Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel)
4. Bahwa saya menyampaikan terimakasih kepada semua pihak,dan mudah-mudahan dalam kesempatan dan waktu yang berbeda kita bisa saling bekerjasama kembali

Bahwa berdasarkan pada Surat pengunduran diri Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sebagaimana tersebut diatas, setelah melewati masa waktu tunggu sekurang-kurangnya 14 (empat belas) hari atau selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tersebut pada tanggal,16 Okober 2023 telah menyampaikan tanggapan atas Surat pengunduran diri Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang pada intinya setelah melewati



dari masa waktu tunggu dan dipandang telah memenuhi syarat unsur sebagaimana ditentukan didalam Peraturan Perusahaan dan Undang-undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang Jo Peraturan Pemerinta (PP No.35/2021 Jo Peraturan Perusahaan PT.Batara Tabarakan Vide:

"...Pasal 154A huruf i:

ii. Pekerja /Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

iii. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

iv. Tidak terikat dalam ikatan dinas;

v. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

"...Pasal 36 huruf (i)

Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri

2. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan

3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri".

"...Pasal 50 huruf (a,b)

Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf (i) ber ha katas:

c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dan

d. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja,Peraturan Perusahaan,atau Perjanjian Kerja Bersama".

Peraturan Perusahaan (PP) Periode Tahun 2022-2024 Pasal 47 ayat (2) angka 1,2,3,dan 4

"...Setiap Karyawan yang mengundurkan diri dari Perusahaan atas kemauan sendiri wajib mengikuti Peraturan Perusahaan yang berlaku dan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 162 yaitu".



1. Karyawan yang berminat akan mengundurkan diri dari Perusahaan atas kemauannya sendiri harus mengajukan Surat pengunduran diri paling lambat 1 (satu) bulan sebelumnya
2. Tidak sedang terikat dalam ikatan dinas
3. Masa 1 (satu) bulan tersebut tidak termasuk cuti tahunan yang tersisa dan sisa pengganti hari libur Nasional serta cuti-cuti lainnya agar tidak mengganggu jalannya operasional
4. Karyawan yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, maka ia memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 162 UU No.13/2003 dan uang pisah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh manajemen dan berhak mendapatkan Surat Keterangan Kerja dengan besaran sebagai berikut:
  - Masa kerja: 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun sebesar = 1/2 bulan upah
  - Masa kerja: 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun sebesar = 3/4 bulan upah
  - Masa kerja: 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun sebesar = 1 bulan upah
  - Masa kerja: 12 tahun lebih = 1,5 bulan upah
6. Bahwa setelah Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menyampaikan tanggapan Surat sebagaimana tersebut diatas, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi melalui pengurus Serikat Pekerja telah menyampaikan Surat undangan bipartit tersebut nomor surat: A.038/PK.FSB KAMIPARHO/PT.BTB/X/2023 Tanggal, 24 Oktober 2023 yang pada intinya telah disepakati untuk sama-sama mengadakan perundingan tanggal, 27 Oktober 2023 terkait dengan Surat tanggapan dari Penggugat Rekonvensi tanggal, 16 Oktober 2023 adapun pokok dari pembahasan yang disampaikan dari masing-masing pihak tersebut, dan tercatat didalam risalah pertemuan yang di tandatangani bersama yaitu sebagai berikut:

### **Bagian Perusahaan**

- Pihak perusahaan menyampaikan apabila pekerja ingin tetap dipekerjakan kembali maka harus bisa menyesuaikan sebagaimana pekerja yang lain



- Pihak perusahaan memberikan kebebasan apabila pihak pekerja tetap keberatan atas kompensasi 3 (tiga) bulan upah yang ditawarkan perusahaan atas pengunduran diri nya
- Bahwa pada saat perundingan tersebut pihak perusahaan juga sampaikan Surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja yang tersebut tanggal, 26 Oktober 2023 dan diterima Suratnya langsung oleh Sdr.ANTORI dan di ketahui oleh rekan-rekan unsur pengurus

### **Bagian Pekerja**

- Saudara ANTORI belum bisa memutuskan dan masih meminta waktu untuk memberikan keputusan dan akan berkomunikasi/bermusyawarah lagi dengan pengurus serikat pekerja

Selanjutnya pada kesimpulan dalam perundingan tersebut pihak pekerja sepakat bersama dengan pihak perusahaan, terkait dengan penawaran yang diajukan perusahaan pihak pekerja akan memberikan jawaban di tanggal,30 Oktober 2023

Bahwa pada saat perundingan bipartit tersebut tidak ada pembahasan dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan rekan-rekan pengurus serikat pekerja saat itu kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk menyampaikan Surat pembatalan pengunduran diri yang tersebut dibuat tanggal,11 Oktober 2023 (dengan tanggal mundur) padahal walaupun memang benar status pengunduran diri itu tidak sesuai dengan yang dikehendaki Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi maka seharusnya dalam perundingan bipartit hari Jum'at tanggal 27 Oktober 2023 itu lebih kepada focus keberatan dan menyampaikan pembatalan pengunduran diri karena berakhirnya status hubungan kerja Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi itu lahir dari adanya Surat pengunduran diri Penggugat Konvensi /Tergugat Rekonvensi dengan catatan tertulis tangan tanggal perbaikan 01 Oktober 2023

7. Bahwa selanjutnya setelah Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengetahui Surat tanggal 26 yang Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sampaikan pada tanggal,27 Oktober 2023 (saat perundingan bipartit) Tergugat Rekonvensi akan memberikan tanggapan sebagaimana tersebut dalam risalah perundingan bipartit tanggal,30 Oktober 2023 sebagaimana yang Tergugat Rekonvensi ketahui tentang perhitungan hak yang lahir dari pengunduran diri tidak sesuai dengan



yang di harapkan selanjutnya pada tanggal 30 Oktober 2023 melalui rekan pengurus serikat pekerja sebagai pendampingnya saat perundingan memberikan kabar pada Penggugat Rekonvensi kalau Tergugat Rekonvensi 30 Oktober 2023 akan datang langsung menemui Human Resources Departement (HRD) dan tanggal 30 Oktober 2023 Tergugat Rekonvensi menyampaikan Surat pembatalan pengunduran dirinya yang diterima di bagian HRD

Bahwa Surat pengunduran diri Tergugat Rekonvensi secara administrasi sudah selesai prosesnya sebagaimana telah disampaikan Penggugat Rekonvensi dalam perundingan bipartite tanggal, 27 Oktober 2023, sehingga pada saat bersamaan dari Penggugat Rekonvensi telah menyampaikan Surat pemberitahuan telah berakhirnya status hubungan kerja yang mengacu pada Surat pengunduran diri sehingga dengan adanya Surat pembatalan pengunduran diri yang disampaikan dengan tanggal mundur tersebut tidak bisa membatalkan atas pengunduran dirinya dan itu hanyalah usaha dari Tergugat Rekonvensi untuk mencari jalan lain supaya bisa mendapatkan apa yang saat ini telah diperhitungkannya dalam bentuk tuntutan Uang Pesangon 1 X 8 Upah Pokok, Uang selama proses sebanyak 6 (enam) bulan, dan 1 X Uang penghargaan masa kerja sehingga dengan dasar alasan tersebut Tergugat Rekonvensi coba membalikan fakta yang seolah-olah status hubungan kerjanya diputus oleh Penggugat Rekonvensi dengan cara sewenang-wenang, Surat pengunduran diri dibuat dengan direkayasa, dibujuk,diarahkan, dan atas inisiatif dari Penggugat Rekonvensi padahal jika kita bisa melihat rangkaian peristiwa hukumnya secara utuh dan kesimpulannya ada pada bukti dalam catatan risalah perundingan bipartit tanggal, 27 Oktober 2023 jelas tercatat dengan catatan dari masing-masing pihak tidak ada hal-hal yang dikemukakan oleh Tergugat Rekonvensi soal tidak sahnya Surat pengunduran diri yang diperoleh dengan cara-cara sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal, 36 huruf "g" dan lain-lainnya

8. Bahwa masih terkait dengan berakhirnya status hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berdasarkan kepada Surat pengunduran diri sebagaimana tersebut diatas jika dikaitkan dengan Surat pembatalan pengunduran diri sebagaimana tersebut pada angka 6 (enam) diatas



yang disampaikan Tergugat Rekonvensi pada tanggal,30 Oktober 2023 itu sangat bertentangan dengan sikap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang saat ini sudah tidak lagi menjalankan kewajibannya sebagai Pekerja terhitung dari tanggal 01 November 2023 atau sudah lebih dari waktu 10 (sepuluh) bulan, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi oleh karena itu sudah patut juga jika Tergugat Rekonvensi dianggap telah melanggar ketentuan Pasal 47 ayat (1) angka 4 (empat) Peraturan Perusahaan PT.Batara Tabaraka (Golden Boutque Hotel) Jo Peraturan Pemerintah (PP- RI ) No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Vide:Pasal 36 huruf (J) karena tidak lagi bekerja (melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja) setelah pengunduran diri Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi sehingga masuk juga pada bagian klasifikasi dianggap diskualifikasi dengan sendirinya telah menerima mengundurkan diri

9. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi memiliki dasar yang kuat dan sangat beralasan hukum atas tindakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi saat ini sengaja menyampaikan Surat pembatalan pengunduran diri karena setelah mengetahui pertemuan dalam perundingan bipartite tanggal 27 Oktober 2023 hak-hak atas dirinya yang berakhir status hubungan kerjanya berdasarkan kepada pengunduran diri secara sukarela tersebut berdampak pada nilai (nominal) kompensasi yang tidak sesuai dengan hitung-hitungan Tergugat Rekonvensi dan juga kuasanya sehingga Tergugat Rekonvensi mencari celah dari kelemahan Penggugat Rekonvensi untuk dapat meyakinkan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial setelah dianggap gagal meyakinkan pendapat Mediator di Sukudinas Ketenagakerjaan Trasmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat yang telah menerbitkan anjuran sesuai dengan fakta hukum dan tidak sejalan dengan kehendak nya Tergugat Rekonvensi saat ini dengan dalil menganggap tetap atas pengunduran diri nya tersebut menjadi seolah-olah telah di Putus Hubungan Kerjanya oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi secara sepihak demi mendapatkan perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Upah selama Proses sebagaimana yang Tergugat Rekonvensi samapiakan pada Gugatan Konvensi nya



10. Bahwa setelah melalui proses masa tunggu, dengan memperhatikan persyaratan administratif dan mengacu kepada ketentuan sebagaimana telah disebutkan diatas pada angka 4 (empat) dengan ketentuan dan kewajiban bagi Penggugat Rekonvensi yang terputusnya hubungan kerja karena berdasarkan pada pengunduran diri Tergugat Rekonvensi secara sukarela tersebut sesuai dengan ketentuan Penggugat Rekonvensi saat ini telah menyelesaikan pembayaran uang penggantian hak (UPH) dan telah di terima oleh Tergugat Rekonvensi juga telah disampaikan pemberitahuan atas bukti-bukti tersebut baik saat mediasi di Kantor Sudinakertrans dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat bahkan pada tanggal, 11 Oktober 2023 jauh sebelum adanya pengajuan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial oleh Tergugat Rekonvensi (melalui kuasa hukumnya) tapi mungkin karena itu tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh Tergugat Rekonvensi sehingga Tergugat Rekonvensi melalui kuasanya kembali mencari-cari celah atau alasan dengan dalil-dalil yang mengada-ngada supaya dapat meyakinkan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut uang kompensasi yang lebih besar yaitu sebagaimana tersebut diatas meskipun nyata-nyata berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi itu atas dasar telah mengundurkan diri atau dengan telah diterimanya pembayaran Uang penggantian hak nya Tergugat Rekonvensi di kualifikasi mengundurkan diri secara sukarela artinya tidak ada kewajiban lain selain dari membayarkan Uang penggantian Hak
11. Bahwa perlu Penggugat Rekonvensi kembali tegaskan saat ini Tergugat Rekonvensi telah menerima pembayaran sesuai dengan ketentuan sebagaimana disebutkan diatas melalui transaksi setor tunai ke rekening atas nama Tergugat Rekonvensi tercatat bank Victoria nomor: 125.800.1348 dan telah disampaikan kepada Tergugat Rekonvensi melalui Surat pemberitahuan pembayaran hak atas pengunduran diri nya tersebut pada tanggal, 10 November 2023 sebesar 1,5 (satu setengah bulan upah pokok) Rp.6.860.767.00 a + kekurangan selisih harga sesuai dengan anjuran disnakertrans dan energy kota administrasi Jakarta pusat sebesar Rp.740.304.00 tanggal, 01-04-2024 setelah menyesuaikan dengan anjura mediator disnakertrans Jakarta Pusat + Rp. 7.87.3007 (Uang Pembayaran Hak Sisa Cuti tahun 2023 -9 Hari )



tanggal, 01-12-2023 + Rp.1.099.181 (Uang Jasa Pelayanan atau service bulan Oktober tahun 2023) yang telah dibayarkan oleh Penggugat Rekonvensi pada tanggal,15-12-2023 jadi total Uang Penggantian Hak yang telah diterima oleh Tergugat Rekonvensi adalah sebagai berikut:

Rp. 5.067.381 X 1.5 (SATU SETENGAH BULAN UPAH)  
=Rp.7.601.071.00 (UANG PISAH)

Rp. 7 87.3007.00 (UANG PEMBAYARAN HAK SISA CUTI 2023 -9 HARI)

Rp.1.009.181.00 (UANG JASA PELAYANAN/SERVICE BULAN OKTOBER 2023)

Rp.9.397.552.00 (Sembilan juta tigaratus sembilanpuluh tujuh ribu limaratus lima puluh dua Rupiah)

12. Bahwa walaupun Tergugat Rekonvensi menolak telah mengundurkan diri berdasarkan pada Surat pembatalan yang dibuat sengaja dengan tanggal mundur 11 Oktober 2023 sebagaimana tersebut pada posita diatas angka 6 (enam),dengan dalil seolah-olah Surat pengunduran diri tanggal, 01 Juni 2023 dengan catatan perbaikan tulis tangan menjadi tanggal, 01 Oktober 2023 atas alasan tersebut sangatlah tidak logis yang pada intinya Surat pengunduran diri Tergugat Rekonvensi jelas dibuat sendiri secara sukarela, dan jelas telah di akui kebenarannya oleh Tergugat Rekonvensi sehingga jika di hubungkan dengan status Tergugat Rekonvensi dengan yang disampaikan dalam Surat pembatalan pengunduran diri dengan tanggal mundur tersebut pada bagian angka 6 (enam) yang pada intinya menyebutkan Tergugat Rekonvensi dalam membuat Surat pengunduran diri “.diarahkan, dengan bujuk rayu,inisiatif dari Perusahaan dst.. rasanya kalau tidak dilakukan secara sukarela atau atas kehendak dirinya sendiri pasti Tergugat Rekonvensi akan menyampaikan penolkan saat itu juga, atau saat proses masa tunggu, bahkan selambat-lambatnya setelah mendapatkan Surat tanggapan tanggal, 16 October 2023 langsung menyampaikan Surat pembatalannya, dan ketika ada raung berunding melalui bipartit tanggal 27 Oktober 2023 Tergugat Rekonvensi tidak ada membahas keberatan dengan Surat pengunduran dirinya sehingga cukup beralasan dengan uraian sebagaimana yang Penggugat Rekonvensi sampaikan pada posita angka 8 (delapan) diatas
13. Bahwa kesempatan bagi Tergugat Rekonvensi sebenarnya jika memang Surat pengunduran diri tersebut tidak sesuai dengan kehendaknya saat diminta untuk diperbaiki sendiri tanggal dan bulannya dimana saat itu



Surat pengunduran diri yang dibuat olehnya yang diserahkan pada bagian Human Resources Departemen (HRD) telah diambil atau dibawa kembali oleh Tergugat Rekonvensi dari ruang atau office HRD untuk dilakukan perbaikan yang seharusnya kalau itu dipandang akan merugikan kenapa harus Tergugat Rekonvensi kembalikan setelah diberikan catatan perbaikan dengan tulis tangan, Tergugat Rekonvensi bukan pekerja yang buta huruf, dia paham betul dengan apa yang telah dia buat, dia lihat, dan dia baca isi dan maksud dari Surat pengunduran diri yang ditandatangani sendiri dan jika itu bukan atas kehendaknya atau terpaksa dengan di bujuk, dirayu, diarahkan oleh pihak Penggugat Rekonvensi ini adalah bagian asumsi dalil yang sangat tidak mungkin Tergugat Rekonvensi paham mana yang akan berdampak merugikan dirinya atau tidak, jadi semakin jelas niat Tergugat Rekonvensi menyampaikan Surat pembatalan pengunduran diri dengan tanggal mundur tersebut adalah cara dia untuk mengakali dengan itikat tidak baik, tidak konsisten supaya mendapatkan uang kompensasi yang lebih besar melalui mengajukan tuntutan PHK supaya mendapat pengakuan untuk dapat hak Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Upah Proses tetapi disini lain juga Tergugat Rekonvensi telah menerima pembayaran uang Upah Pembayaran Hak (UPH) yang sudah Tergugat Rekonvensi terima sebelum mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Kerja di Kantor Sudinakertrans dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat, yang lahir dibayarkan oleh Penggugat Rekonvensi berdasarkan Pengunduran diri Tergugat Rekonvensi secara sukarela dari Perusahaan Penggugat Rekonvensi berdasarkan Surat Pengunduran Diri tanggal, 01 Juni 2023 dengan catatan perbaikan menjadi tanggal, 01 Oktober 2023 berakhir Tergugat Rekonvensi tidak bekerja lagi terhitung tanggal Surat pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja tanggal, 26 Oktober 2023 sampai dengan saat ini yang sudah berjalan waktu sekitar 10 (sepuluh) bulan

14. Bahwa gaji terakhir yang diterima oleh Tergugat Rekonvensi tahun 2023 adalah gaji UMP DKI Tahun 2022 yang dibayarkan oleh Penggugat Rekonvensi dengan berdasarkan pada hasil perundingan bipartit tentang penundaan penyesuaian kenaikan upah tahun 2023 dengan alasan kondisi keadaan keuangan Perusahaan yang saat itu masih dalam tahap/proses pemulihan dari situasi Covid-19 peremuan dilakukan bersama dari unsur Manajemen/Perusahaan, Pekerja dengan di hadiri



unsur pengurus dan mayoritas anggota serikat pekerja komisariat kamiparho Golden Boutique Hotel dan telah mencapai mufakat bersama tetap di angka sebesar Rp.4.573.845 yang berdasarkan pada putusan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Tergugat Rekonvensi tercatat salah satu Pekerja yang menyetujui hasil perundingan bipartit yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama tanggal,12-01-2023 dan atas PB tersebut telah di daftarkan oleh Penggugat Rekonvensi berdasarkan pada Akta Perjanjian Bersama melalui Bipartit dan tercatat nomor:15620/ Bip / PHI / 2023/ PN.Jkt. Pst tanggal, 8 Desember 2023

15. Bahwa berdasarkan kepada Surat Anjuran Mediator Sudinakertrans dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat Nomor:844/KT.03.03 Tanggal, 28 Februari 2024 pada bagian "Pendapat dan Pertimbangan Hukum serta Upaya Mediator pada bagian alinea 8 (delapan), halaman Ke-6 (enam), berdasarkan kepada bukti-bukti yang disampaikan oleh Penggugat Rekonvensi berupa

- Surat pengunduran diri Tergugat Rekonvensi dengan catatan perbaikan tulis tangan tanggal, 01 Oktober 2023
- Surat tanggapan dari Penggugat Rekonvensi tanggal,16 Oktober 2023 dan Surat tanggapan nomor:136/HRD.GBK/X2023 tanggal,26 Oktober 2023

Bahwa berdasarkan pada bukti-bukti yang telah Penggugat ajukan dan diperlihatkan bersama dengan Tergugat Rekonvensi pada saat siding Mediasi di Kantor Sudinakertrans dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat telah dianggap cukup dan meneuhi syarat atas pengunduran diri Tergugat Rekonvensi dianggap sah dan mengikat dengan segala akibat hukumnya, sehingga sebagaimana tercatat dalam Anjuran Mediator telah menganjurkan kepada pihak Penggugat Rekonvensi untuk membayarkan kepada Sdr.ANTORI (Tergugat Rekonvensi) berdasarkan ketentuan Psal 47 angka 2 poin 4 Peraturan Perusahaan dengan rincian sebagai berikut:

**Sdr.ANTORI :Uang Pisah Rp.5067.381 X 1,5 =Rp.7.601.071**  
**:Uang Penggantian Hak sebesar sisa Cuti yang belum dibayarkan**

Bahwa terkait dengan kewajiban sebagaimana tersebut Penggugat Rekonvensi telah menjalankannya sebagaimana tersebut dalam posita angka 11 (sebelas) diatas

*Halaman 63 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst*



16. Bahwa Surat pengunduran diri Pengugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi yang dijadikan dasar oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagai alasan hukum atas berakhirnya status hubungan kerja yang diawali dari pengakhiran hubungan kerja oleh Tergugat Rekonvensi itu sendiri, dan setelah berakhirnya sesuai dengan waktu dan tanggal yang tersebut didalamnya berakhir pula hubungan kerja kedua belah pihak secara sukarela terhitung dari tanggal 01 November 2023 terputus unsur-unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) “..Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, Upah, dan Perintah”.. hal itu sudah berjalan lebih dari 10 (sepuluh) bulan dan atas kewajiban dari Penggugat Rekonvensi terhadap Tergugat Rekonvensi telah diterima oleh nya dalam bentuk kompensasi atau Uang Penggantian Hak (UPH)

Bahwa terhadap hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan diatas dengan dasar dan alasan hukum yang di dukung dengan bukti-bukti Formal dan Otentik maka dengan demikian Penggugat Rekonvensi / Termohon Konvensi Mohon kepada yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang menerima, memeriksa, dan mengadili perkara A quo berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

**I. DALAM EKSEPSI**

- 1. MENERIMA DAN MENGABULKAN EKSEPSI TERGUGAT**
- 2. MENYATAKAN SURAT KUASA KHUSUS PENGGUGAT TIDAK SAH**
- 3. MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT KABUR OBSCUUR LIBEL ATAU TIDAK JELAS**

**II. DALAM KONVENSI**

- 1. MENRIMA SELURUH JAWABAN TERGUGAT**
- 2. MENOLAK GUGATAN PENGGUGAT UNTUK SELURUHNYA (NIET ONTVANKELIJKE VERKLAARD)**

**III. DALAM REKONVENSI**

- 1. MENGABULKAN GUGATAN PENGGUGAT REKONVENSI/TERGUGAT KONVENSI UNTUK SELURUHNYA**
- 2. MENYATAKAN SURAT PENGUNDURAN DIRI TERGUGAT REKONVENSI DENGAN CATATAN PERBAIKAN TANGGAL,01**



OKTOBER 2023 ADALAH BUKTI SAH DAN MENGIKAT SECARA HUKUM

3. MENYATAKAN TERGUGAT REKONVENSİ TIDAK BERHAK ATAS KONPENSASI UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN UANG UPAH PROSES
4. MENYATAKAN HUBUNGAN KERJA ANTARA TERGUGAT REKONVENSİ DENGAN PENGGUGAT REKONVENSİ TELAH PUTUS DAN BERLAKU EFEKTIF TERHITUNG TANGGAL, 01 NOVEMBER 2023 DENGAN SEGALA AKIBAT HUKUMNYA OLEH KARENA TERGUGAT REKONVENSİ MENGUNDURKAN DIRI DAN TELAH MENERIMA KONPENSASI (UANG PENGGANTIAN HAK) DENGAN NILAI SEBESAR RP. 9.397.552.00 ATAU SETIDAKNYA
5. MENYATAKAN TERGUGAT REKONVENSİ TELAH MENERIMA PEMBAYARAN UANG PENGGANTIAN HAK (UPH) DARI PENGGUGAT REKONVENSİ YANG MASING-MASING SEBAGAI BERIKUT:  
Rp. 5.067.381 X 1.5 (SATU SETENGAH BULAN UPAH) =Rp.7.601.071 (UANG PISAH)  
Rp. 787.307.(UANG PEMBAYARAN HAK SISA CUTI 2023 -9 HARI)  
Rp.1.099.181 (UANG HAK JASA PELAYANAN/SERVICE BULAN OKTOBER 2023)

Atau Jika Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*)

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara persidangan;

Menimbang bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan diberi tanda P-1 sampai dengan P-19, dan setelah dicocokkan oleh Majelis Hakim ternyata sebagian sesuai aslinya dan sebagian lainnya tidak dapat ditunjukkan aslinya melainkan hanya berupa fotokopi yaitu sebagai berikut :

1. Bukti P-1 Fotokopi sesuai asli ANJURAN TERTULIS dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jakarta Pusat, dengan Nomor : 844/KT.03.03, tanggal 28 Februari 2024 ;

2. Bukti P-2 Fotokopi sesuai asli NOMOR POKOK WAJIB PAJAK (NPWP) atas nama PENGGUGAT (Sdr. A N T O R I);
3. Bukti P-3 Fotokopi sesuai asli Buku Tabungan di Bank Central Asia (BCA) Kantor Cabang Utama (KCU) Gunung Sahari , atas nama Penggugat (Sdr. A N T O R I).;
4. Bukti P-4 Fotokopi sesuai asli IDENTITY CARD (ID CARD) Sdr. A N T O R I.;
5. Bukti P-5 Fotokopi dari fotokopi PERATURAN PERUSAHAAN PT. BATARA TABARAKA PERIODE 2022 - 2024 ;
6. Bukti P-6 Fotokopi dari fotokopi Hasil Foto Surat Pengunduran Diri Penggugat Atas Perintah / Keinginan / Inisiatif Tergugat yang Dibuat 1 Juni 2023 Untuk Mengundurkan Diri Tgl 1 Agustus 2023;
7. Bukti P-6A Fotokopi dari fotokopi Rincian Tempat dan Waktu saat Foto Pengunduran Diri diambil oleh Penggugat;
8. Bukti P-7 Fotokopi dari fotokopi Surat Pembatalan Pengunduran Diri Penggugat pada tanggal 11 Oktober 2023.;
9. Bukti P-8 Fotokopi dari fotokopi Hasil Foto Perjanjian Bersama (PB) yang Berpotensi Akan Merugikan Penggugat & Karyawan Lainnya;
10. Bukti P-8A Fotokopi dari fotokopi Lokasi Pengambilan Foto Perjanjian Bersama (PB), halaman 1 sampai halaman 4, yang Berpotensi Akan Merugikan Penggugat & Karyawan Lainnya.;
11. Bukti P-9 Fotokopi sesuai asli Surat Tanggapan atas Surat Pengunduran Diri Penggugat (Sdr. A N T O R I);
12. Bukti P-10 Fotokopi sesuai asli Tanggapan Perusahaan Tergugat atas Surat Pembatalan Pengunduran Diri Penggugat yang dibuat dan ditandatangani tanggal 2 Nopember 2023;
13. Bukti P-11 Fotokopi sesuai asli Surat No. 135/HRD.GBHK/X/2023 tentang Surat Pemberitahuan Terakhir, tanggal 24 Oktober 2023;

Halaman 66 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bukti P-12 Fotokopi sesuai asli Surat No. 136/HRD.GBHK/X/2023 tentang Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tanggal 26 Oktober;
15. Bukti P-13 Fotokopi sesuai asli Putusan PHI No. 337/Pdt.Sus-PHI/2021, yang diputus tanggal 11 Oktober 2021 antara Sdr. Teguh Kurnianto sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat;
16. Bukti P-14 Fotokopi sesuai asli putusan PHI No. 113/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst, yang diputus tanggal 06 September 2023 antara Sdr. Darsono sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat;
17. Bukti P-15 Fotokopi sesuai asli Salinan Putusan PHI Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, yang diputus tanggal 19 Oktober 2023 antara Sdr. Mulyadi sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat;
18. Bukti P-16 Fotokopi sesuai asli Salinan Putusan Kasasi Nomor 356 K/Pdt.Sus-PHI/2024, yang diputus tanggal 17 April 2024 antara Pemohon Kasasi / Tergugat (PT Batara Tabaraka) melawan Termohon Kasasi / Penggugat / Sdr. Mulyadi;
19. Bukti P-17 Fotokopi sesuai asli Salinan Putusan PHI Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, yang diputus tanggal 23 Oktober 2023 antara Sdr. Awan Suryawan sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka sebagai Tergugat;
20. Bukti P-18 Fotokopi sesuai asli Putusan Kasasi No. 614 K/Pdt.Sus-PHI/2024 jo. Putusan PHI No. 115/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST;
21. Bukti P-19 Fotokopi sesuai asli Hasil Print Out Rekening Koran di Bank Victoria atas nama PENGGUGAT (Sdr, A N T O R I) periode 2019, 2020, 2021, 2022 dan 2023;

Menimbang bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan diberi tanda T-1 sampai dengan T-10, dan setelah dicocokkan oleh Majelis Hakim ternyata sebagian sesuai aslinya dan sebagian lainnya tidak dapat ditunjukkan aslinya melainkan hanya berupa fotokopi yaitu sebagai berikut :

1. Bukti T-1 Fotokopi sesuai asli Internal Memo Penggantian Logo tanggal 2 Januari 2019 ;

Halaman 67 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



2. Bukti T-2A Fotokopi sesuai asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal, 03 Februari 2020 – 03 Februari 2021 (berlaku 1 tahun);
3. Bukti T-2B Fotokopi sesuai asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 03 Mei 2021 – 03 Mei 2022 (berlaku 1 tahun);
4. Bukti T-2C Fotokopi sesuai asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tanggal 01 Agustus 2022 – 01 Agustus 2023 (berlaku 1 ) tahun.;
5. Bukti T-3 Fotokopi sesuai asli Surat pengunduran diri tanggal 01 Juni 2023 dengan catatan perbaikan tulis tangan menjadi tanggal,01 Oktober 2023;
6. Bukti T-4A Fotokopi sesuai asli Surat tanggapan atas Surat pengunduran diri Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tersebut pada tanggal,16 Oktober 2023;
7. Bukti T-4B Fotokopi sesuai asli Surat pemberitahuan terakhir yang disampaikan Penggugat Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi tersebut tanggal,24 Oktober 2023 ;
8. Bukti T-4C Fotokopi sesuai asli Surat undangan bipartit Nomor:A.038/PK.FSB KMIPARHO/PT.BTB/X/2023 Tanggal,25 Oktober 2023 .;
9. Bukti T-5A Fotokopi sesuai asli Surat Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tersebut tanggal, 26 Oktober 2023 yang telah dikirimkan ke alamat Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi;
10. Bukti T-5B Fotokopi sesuai asli Risalah Peremuan Bipartit pada hari Jum'at tanggal,27 Oktober 2023.;
11. Bukti T-5C Fotokopi sesuai asli Surat Pembatalan Pengunduran Diri tertanggal,1 Juni 2023 yang disampaikan oleh Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi tanggal, 30 Oktober 2023 tercatat diterima stff HRD Sdri.Mully ;
12. Bukti T-6A Fotokopi sesuai asli Kwitansi transaksi penyetoran/pengirim nomor FIP 2272405 Tanggal setor 10-11-2023 ke Rekening bank Victoria atas nama Sdr.ANTORI Nomor Rekening:251-800-1348 sejumlah uang tunai sebesar Rp.6.860.767 untuk kompensasi pengunduran diri;



13. Bukti T-6B Fotokopi sesuai asli Surat Tanggapan Atas Surat Komfirmasi dari PT.Batara Tabaraka tersebut tanggal, 09 Agustus 2024;
14. Bukti T-6C Fotokopi sesuai asli Surat Pemberitahuan Pembayaran Hak atas Pengunduran diri tersebut tanggal, 11 November 2023 atau 1 (satu) hari setelah dilakukan stor tunai ;
15. Bukti T-6D Fotokopi sesuai asli Surat bukti pengiriman Surat;
16. Bukti T-7A Fotokopi sesuai asli Surat bukti setor dengan nomor FIP:2070448 tanggal, 01-12-2023;
17. Bukti T-7B Fotokopi sesuai asli Kwitansi atau bukti setor dengan nomor:FIP 2157832;
18. Bukti T-7C Fotokopi sesuai asli Kwitansi atau bukti setor dengan nomor:FIP 2238652;
19. Bukti T-8 Fotokopi sesuai asli Surat Anjuran Sudinakertrans dan Energi Jakarta Pusat Nomor:844/KT.03.03 Tanggal 28 Februari 2024;
20. Bukti T-9A Fotokopi sesuai asli Peraturan Perusahaan (PP) dengan mas berlaku Periode Tahun 2022-2024;
21. Bukti T-9B Fotokopi sesuai asli Peraturan Perusahaan (PP) dengan masa berlaku Periode Tahun 2024-2026;
22. Bukti T-10 Fotokopi dari print out Putusan Perkara Mahkamah Agung (MA) Nomor:711 K/Pdt.Sus-PHI/2015 Tanggal, 26 November 2015 ;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata sebagian berkesesuaian dengan aslinya dan sebagian tidak ada aslinya serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf (b) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPerdara, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

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

Menimbang bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu di dalam persidangan;



Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya juga menghadirkan saksi yang bernama **Eriansa Sogani** dan **Zuraida Abdis**, masing-masing dibawah sumpah dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut :

1. **Eriansa Sogani**:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi bekerja di PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sebagai staf HRD;
- Bahwa tugas pokok saksi sebagai staf HRD lebih ke administrasi, surat-menyurat, dokumentasi dan absensi
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak tahun 2019;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sebagai House Keeping;
- Bahwa tugas Penggugat sebagai House Keeping di PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) menghandel dibagian kamar hotel;
- Bahwa sepengetahuan saksi terakhir Penggugat tidak bekerja lagi di PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sejak 16 Oktober 2023 dengan alasan mengundurkan diri;
- Bahwa saksi mengenali bukti surat T-4C, T-5A dan T-5B;
- Bahwa saksi mengenali bukti surat T-6A, T-6B dan T-7;
- Bahwa saksi sebahagi karyawan tetap;
- Bahwa Penggugat sebagai sebagai karyawan PKWT;
- Bahwa saksi mengenali bukti surat P-2, P-4, P-6 dan P-7;

2. **Zuraida Abdis**:

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa Saksi bekerja di PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sebagai Manager Financial Control (Kepala bagian keuangan);
- Bahwa tugas pokok saksi sebagai Manager Financial Control (Kepala



bagian keuangan) memberikan pengawasan atau control keuangan, dan persetujuan pembayaran-pembayaran yang harus melalui saksi persetujuan (Approved) nya baik untuk penggajian secara internal ataupun pembayaran secara eksternal

- Bahwa saksi mulai bergabung PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sejak tahun 2022;
- Bahwa saksi mengenali bukti surat T-6A, T-7A, T-7B dan T-7C;
- Bahwa uang kompensasi sudah diberikan Penggugat secara transfer;
- Bahwa yang mentransfer uang kompensasi Penggugat staf saksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui pengunduran diri Penggugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat bergabung di PT Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sejak kapan;

Menimbang bahwa setelah pemeriksaan perkara selesai, selanjutnya dipersidangan Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 21 Oktober 2024;

Menimbang bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal yang akan diajukan didalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

Menimbang bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, Berita Acara tersebut harus dianggap sudah termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

##### DALAM KONVENSI

##### DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam surat jawabannya disamping menjawab atas pokok perkara juga mengajukan beberapa eksepsi sebagai berikut:

**23. Surat Kuasa Khusus Tidak Sah**, karena Surat Kuasa yang diberikan oleh Pemberi Kuasa atas nama Antori kepada Penerima Kuasa tidak dinyatakan secara jelas, rinci dan kongkrit sebagaimana digariskan pada SEMA RI No. 2 Tahun 1959, dalam hal ini Penerima Kuasa tidak diberikan kuasa untuk melakukan hal-hal khusus selain dari "menghadiri



seluruh rangkaian di persidangan”, sehingga sepatutnya surat kuasa khusus atas nama Penggugat yang diberikan kepada Para Penerima Kuasa haruslah dianggap tidak sah;

- 24. Gugatan Obscur Libel/Kabur Atau Tidak Jelas**, dengan mendalilkan pada pokoknya bahwa Posita dan Petitum yang diajukan Penggugat saling bertentangan, atau Penggugat tidak cermat dalam menyusun Gugatan, dengan mencampur adukan antara Perselisihan Hak dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kemudian menambahkan dengan dalil dalam posita tentang permohonan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak sesuai dengan pokok tuntutan atau petitum yang dimohonkan sehingga terdapat ketidakjelasan atau *obscur libel* dan berakibat menjadi tidak terpenuhinya syarat formil suatu gugatan dalam materi Posita yang di sampaikan dan Petitum yang dimohonkan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya telah menanggapi sebagai berikut;

1. Bahwa surat kuasa Penggugat pada paragraf ke enam halaman 2 (dua) Surat Kuasa *a quo*, dijelaskan kewenangan bagi Penerima Kuasa yakni “..... menghadiri seluruh acara rangkaian persidangan di pengadilan Hubungan industrial Jakarta Pusat”. Bahwa menghadiri seluruh rangkaian acara persidangan dimaksudkan adalah Penerima Kuasa diberikan kewenangan oleh Pemberi Kuasa untuk mewakili Pemberi Kuasa di muka persidangan Pengadilan Hubungan Insutrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Klas IA Khusus dari mulai acara pembacaan gugatan dari Penggugat, jawaban gugatan dari Tergugat, replik Penggugat, duplik Tergugat, bukti dan saksi-saksi Penggugat dan Tergugat, Kesimpulan hingga pembacaan putusan, sehingga Surat Kuasa telah sesuai dengan ketentuan SEMA No. 2 Tahun 1959 huruf a, dan pula telah dijelaskan pihak-pihak yang berselisih dan obyek gugatan mengenai pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri atas inisiatif/keinginan Tergugat yang dilakukan terhadap Penggugat;
2. Terhadap eksepsi yang menyatakan gugatan tidak jelas (*obscur libel*), Penggugat mendalilkan tidak adanya pertentangan antara posita dan petitum gugatan Penggugat, sebagaimana telah diuraikan dalam Posita Penggugat mengenai adanya tindakan Tergugat dengan itikad tidak baik ingin mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan meminta dan mengarahkan Penggugat untuk menandatangani Surat



Pengunduran Diri Baru lagi, Tergugat kemudian menyuruh Penggugat untuk merubah Surat Pengunduran diri, namun Penggugat menolak, dirubahnya surat pengunduran diri semula ditulis tanggal 1 Juni 2023 menjadi tanggal 1 oktober 2023 adalah Tergugat sementara Penggugat masih terus-menerus bekerja dan tidak ada niat sedikitpun untuk mengundurkan diri hingga kemudian Tergugat menolak Penggugat untuk masuk kerja. Hal tersebut dapat diartikan Penggugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak namun tidak bersedia memenuhi hak Penggugat akibat PHK yakni uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan cara merekayasa seolah-olah pengunduran diri atas kemauan Penggugat. Pada dasarnya Penggugat tidak keberatan dengan pemutusan hubungan kerja selama hak-hak Penggugat dipenuhi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, oleh karena itu perselisihan *a quo* adalah Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, namun adanya hak-hak selama Penggugat bekerja dibayarkan upah oleh Tergugat dibawah standar upah minimum provinsi (UMP), sehingga gugatan Penggugat antara posita dan petitum sangat jelas;

Menimbang, bahwa ruang lingkup eksepsi dalam hukum acara perdata yang berlaku adalah Tangkisan atau bantahan yang ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan terhadap pokok perkara (*veweer ten principale*);

Menimbang bahwa terhadap eksepsi-eksepsi dari Tergugat dan bantahan dari Penggugat, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

1. Bahwa setelah memeriksa surat kuasa khusus No.01/SK-BPP/X/2023 bermatrai cukup tanggal, yang ditandatangani tanggal 11 Oktober 2023 oleh ANTORI kepada kuasanya yaitu MACHMUD PERMANA, S.E.,S.H., M.H. dan Kawan – kawan, Majelis Hakim berpendapat bahwa Surat Kuasa Khusus tersebut adalah surat kuasa khusus yang sah karena didalamnya sangat jelas tercantum uraian untuk bertindak atas nama pemberi kuasa untuk mewakili Penggugat dalam menyelesaikan hak-hak dan menyelesaikan perselisihan PHK atas keinginan Tergugat, dan Penerima Kuasa diberikan kuasa untuk melakukan tindakan-tindakan lain namun tidak terbatas menghadiri persidangan di Pengadilan



Hubungan Industrial, sehingga Surat Kuasa tersebut sudah sah dan selaras dengan ketentuan Pasal 123 ayat (1) HIR, sehingga eksepsi tersebut tidak beralasan dan haruslah ditolak;

2. Bahwa setelah Majelis Hakim membaca gugatan Penggugat dengan teliti dapat disimpulkan bahwa gugatan Penggugat sudah sangat jelas yakni mengenai pemutusan hubungan kerja, kemudian Penggugat meminta diberikan hak – hak pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lainnya yang belum dibayar oleh Tergugat, sehingga Majelis Hakim berpendapat tidak terdapat pertentangan antara posita dengan petitum Penggugat, karena segala yang dituntut terurai jelas dalam posita disertai dengan dasar hukumnya, oleh dan karenanya eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur tidak beralasan untuk dikabulkan dan haruslah ditolak;

Menimbang bahwa dari seluruh pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan di atas;

Menimbang bahwa dalam gugatannya Penggugat pada pokoknya mendalilkan bekerja pada PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sejak tanggal 04 Januari 2007 sebagai *Housekeeping* dengan status sebagai pekerja harian lepas atau *daily workers*, yang kemudian Tahun 2010 untuk pertama kalinya Penggugat menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Adapun *Housekeeping* adalah pekerjaan yang bersifat tetap, serta hari kerjanya 25 sampai 26 hari kerja setiap bulannya;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan dari PKWT pertama tahun 2010 sampai dengan tahun 2023, hubungan kerja tetap berlangsung dengan menandatangani PKWT setiap tahun, dan setiap selesai PKWT setiap tahunnya Penggugat dipanggil ke Kantor untuk membuat surat pengunduran diri sampai penandatanganan PKWT berikutnya 3 (tiga) bulan disebut masa jeda, namun pada masa jeda tersebut Penggugat tetap bekerja dan tetap mendapatkan schedule kerja, sehingga masa jeda tersebut adalah “fiktif” karena selama masa 3 (tiga) bulan tersebut masih menerima gaji dari Tergugat dengan dibayarkan secara cash/kontan untuk menghilangkan jejak digital seolah-olah karyawan dijeda/diistirahatkan selama 3 (tiga) bulan;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan tanggal 1 Juni 2023



Penggugat dipanggil HRD untuk membuat surat pengunduran diri yang konsepnya dibuat oleh Sdr. Heriansyah Staff HRD dengan tanggal mengundurkan diri ditulis 1 Juni 2023 sedangkan tanggal mulai mengundurkan diri ditulis tanggal 1 Agustus 2023, padahal dari tanggal 1 Juni 2023 sampai tanggal 9 Oktober 2023 Penggugat tetap bekerja seperti biasa di Housekeeping Departement, namun kemudian tanggal 10 Oktober 2023 Penggugat dipanggil Sdr. Herman Patty selaku HRD Manager yang memerintahkan Penggugat untuk merubah Surat Pengunduran Diri tanggal 1 Juni 2023 menjadi pengunduran diri tanggal 1 Oktober 2023 dengan tanggal efektif pengunduran diri tanggal 1 Nopember 2023 namun hal tersebut ditolak oleh Penggugat, selanjutnya tanggal 13 Oktober 2023 Penggugat membuat Surat Pembatalan Pengunduran Diri tertanggal 1 Juni 2023 yang ditujukan kepada Tergugat;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat menolak untuk merubah tanggal mulai mengundurkan diri, maka tanggal 16 Oktober 2023, Penggugat tidak diberikan Schedulle kerja seperti biasa, akan tetapi Penggugat tetap masuk kerja dan absen seperti biasa meskipun tidak diberi tugas seperti biasanya, namun kemudian tanggal 17 Oktober 2023 absen *finger print* Penggugat diblokir dan tidak diperbolehkan lagi untuk bekerja, dan selanjutnya Penggugat tanggal 25 Oktober 2023 menerima Surat No.136/HRD.GBK/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 perihal Surat Pemberitahuan berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan Penggugat tidak niat mengundurkan diri secara konyol dari pekerjaannya dengan hanya menerima uang-uang jeda upah, dan seharusnya Penggugat karena sudah bekerja lebih dari 16 (enam) belas tahun PKWT secara hukum Penggugat sudah menjadi karyawan tetap, oleh karena Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan, dengan menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, sisa cuti Tahun 2023, sisa cuti Tahun 2024 dan upah proses yang seluruhnya berjumlah Rp111.279.687,00 (seratus sebelas juta dua ratus tujuh puluh sembilan ribu enam ratus delapan puluh tujuh rupiah);

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya menolak dalil-dalil gugatan Pengugat tersebut, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat



sebagaimana termuat di dalam jawaban;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan pada pokoknya menyatakan Penggugat mulai bekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke I pada tanggal 03 Februari 2020 yang berlaku 1 (satu) tahun sampai 03 Februari 2021, dengan jeda selama 2 (dua) bulan kemudian PKWT ke II mulai tanggal 03 Mei 2021 sampai dengan tanggal 03 Mei 2022 dengan dilakukan jeda selama 2 (dua) bulan, kemudian dilanjutkan PKWT ke III tanggal 01 Agustus 2022 sampai dengan 01 Agustus 2023, setelah itu Tergugat menyampaikan pemberitahuan kepada Penggugat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan Surat Pengunduran Diri Penggugat tanggal 01 Oktober 2023 dipandang telah memenuhi syarat, maka Tergugat memutuskan dapat menerima, maka tidak harus menunggu *One Month Notice* sampai tanggal 01 November 2023 untuk membebastugaskan Penggugat karena tidak dalam ikatan kedinasan, dan atas pengunduran diri Penggugat tersebut Tergugat menawarkan uang kebijakan sebesar 3 (tiga) bulan upah;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat mengundurkan diri secara sukarela sebagaimana diatas lengkap dengan tanggal serta bulan perbaikan dari tanggal 01 Juni 2023 menjadi tanggal 01 Oktober 2023 dan efektif tanggal 01 November 2023 dan sejak itu Penggugat tidak lagi menjalankan kewajiban dan tidak ada perintah kerja dan sudah tidak ada lagi pembayaran upah kepada Penggugat. Kemudian atas pengunduran diri tersebut Tergugat telah menyelesaikan kewajiban membayarkan hak-hak Penggugat tanggal 10 November 2023 yang telah membayarkan melalui setor tunai ke rekening Penggugat sejumlah Rp6.860.767,00 (enam juta delapan ratus enam puluh ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah) dan kekurangannya sebesar Rp787.307,00 (tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu tiga ratus tujuh rupiah) serta pembayaran pembagian hak atau uang jasa pelayanan (*service*) sebesar Rp1.099.181,00 (satu juta sembilan puluh sembilan ribu seratus delapan puluh satu rupiah), maka menurut Tergugat pengunduran diri Penggugat telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dan telah terpenuhinya kewajiban Tergugat melakukan pembayaran kepada Penggugat, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat di dalam



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bagian Subsidair mohon agar Majelis Hakim memutuskan perkara *a quo* seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka Majelis Hakim membebankan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang bahwa didalam persidangan Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s/d P-19 tanpa menghadirkan saksi, sedangkan Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s.d T-10 dengan menghadirkan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca gugatan, Jawaban, Replik, dan duplik, serta bukti – bukti surat yang diajukan para pihak dan keterangan para saksi dapat disimpulkan bahwa perselisihan pokok dalam perkara *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat disuruh untuk mengundurkan diri oleh Tergugat namun kemudian membatalkan surat pemutusan hubungan kerja, namun kemudian Penggugat dilakukan PHK, dan atas keputusan PHK tersebut Penggugat menuntut Tergugat membayarkan hak-hak pemutusan hubungan kerja berupa uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang cuti tahunan yang belum diambil serta hak-hak lainnya yang belum dibayar, disisi lain Tergugat menolak permintaan Penggugat karena Tergugat menganggap pemutusan hubungan kerja terjadi akibat Penggugat mengundurkan diri dan telah membayarkan hak-hak Peenggugat;

Menimbang bahwa dari pokok perselisihan tersebut yang harus dijawab adalah apakah telah terjadi pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat atau Penggugat telah mengundurkan diri secara sukarela ? dan apakah permintaan hak-hak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan?

Menimbang bahwa dari pokok perselisihan tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan jawab-jinawab antara Penggugat dengan Tergugat, bukti-bukti yang diajukan Para Pihak dalam persidangan, dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan relevan;

Menimbang bahwa sebelum menjawab pokok perselisihan dalam

*Halaman 77 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst*



perkara *a quo* terlebih dulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang bahwa Penggugat pada pokoknya mendalilkan mulai bekerja di Tergugat sejak 04 Januari 2007 sebagai pekerja Harian Lepas namun mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap yaitu sebagai *Housekeeping* di *Housekeeping Departement*, kemudian baru Tahun 2010 Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pertama kalinya selama 1 (satu) tahun tapi tidak diberikan salinan surat perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dan setiap tahun menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Penggugat mulai bekerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ke I pada tanggal 03 Februari 2020 yang berlaku 1 (satu) tahun sampai 03 Februari 2021, dengan jeda selama 2 (dua) bulan kemudian PKWT ke II mulai tanggal 03 Mei 2021 sampai dengan tanggal 03 Mei 2022 dengan dilakukan jeda selama 2 (dua) bulan, kemudian dilanjutkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ke III tanggal 01 Agustus 2022 sampai dengan 01 Agustus 2023, setelah itu Tergugat menyampaikan pemberitahuan kepada Penggugat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang bahwa merujuk bukti P-1 berupa Anjuran tertanggal 28 Februari 2024 dari keterangan Mediator diperoleh fakta dari keterangan Pengusaha saat pertemuan Mediasi menyebutkan Antori bekerja sejak 4 Januari 2007 sampai dengan tanggal 25 Oktober 2023, dan dengan memperhatikan bukti surat P-2 berupa NPWP atas Nama Penggugat dari bukti tersebut diperoleh fakta bahwa Penggugat bernama Antori, mulai terdaftar Pekerja sebagai Pembayar pajak di KPP Pratama Metro sejak tanggal 10 Desember 2008;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat P-4 berupa Kartu Identification Card yang dikeluarkan oleh Golden Boutique Hotel, dari bukti tersebut didapat fakta Antori NIK: 20100201.1508 mulai bekerja pada Divisi *Housekeeping Departement* tanggal 1 Februari 2010;

Menimbang bahwa memperhatikan keterangan saksi Eriansa Sogani yang dihadirkan didalam persidangan setelah disumpah pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi mengenal Penggugat sebagai pekerja Tergugat, saksi juga menerangkan mengenai NIK pada ID Card Para Karyawan menunjukkan nomor dan tanggal mulainya bekerja, NIK Penggugat dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NIK: 20100201.1508 mulai bekerja pada Divisi Housekeeping Departement tanggal 1 Februari 2010, saksi mengetahui hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak), saksi menerangkan Penggugat tidak ada waktu jeda bekerja dari satu kontrak ke kontrak berikutnya, dan saksi menerangkan bahwa setiap karyawan harus memiliki NPWP atas perintah Perusahaan untuk kepentingan pemotongan pajak pengasilan karyawan;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat T-1A sampai dengan T-2C dapat diketahui bahwa adanya Surat Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara periode setiap tahun dari Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2023, dengan upah terakhir pada periode 01 Agustus 2022 sampai dengan 01 Agustus 2023 sejumlah Rp4.416.187 (empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh tujuh rupiah) disamping mendapatkan uang servis dan THR, uang makan, dan cuti tahunan, bekerja selama 5 (lima) hari setiap minggu dengan jabatan sebagai *Room Attendant*;

Menimbang bahwa dari bukti-bukti surat dan keterangan saksi tersebut diatas didapat fakta bahwa benar adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 04 Januari 2007 sebagai *Housekeeping* dan baru menandatangani Surat Perjanjian Kerja secara tertulis tahun 2020 secara periodik setiap tahun sampai tahun 2023;

Menimbang bahwa dari fakta tersebut Majelis Hakim berkesimpulan karena terbukti Penggugat mulai bekerja dari tanggal 04 Januari 2007 dengan jabatan sebagai *Housekeeping* di *Housekeeping Departement* dan tiadanya bantahan Tergugat bahwa Penggugat setiap bulan bekerja 25 (dua puluh lima) sampai 26 (dua puluh enam) hari, maka sebagaimana ketentuan Pasal 10 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang pada pokoknya mengatur Norma Kerja pekerja harian lepas bekerja tidak boleh lebih dari 21 hari, sehingga Penggugat tidak dapat digolongkan sebagai pekerja harian lepas, dan ayat (4) Peraturan tersebut mengatur atas pelanggaran ketentuan tersebut demi hukum Pekerja/Buruh demi hukum hubungan kerja berubah menjadi PKWTT;

Menimbang bahwa ternyata Penggugat juga baru menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara periodik sejak tahun 2020 s.d Tahun 2023 tanpa diberikan salinannya, padahal faktanya Penggugat mulai bekerja dari tahun 2007 dengan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan bersifat terus-menerus yaitu sebagai *Housekeeping* di *Housekeeping*

Halaman 79 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



*Departement*, karenanya tindakan Tergugat mempekerjakan Penggugat tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan Perjanjian Kerja dibuat sekurang-kurangnya 2 (dua) rangkap;

Menimbang bahwa melihat jenis Pekerjaan dari Penggugat juga bukan merupakan pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman melainkan pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, dimana dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Menimbang bahwa kemudian memperhatikan lamanya masa kerja Penggugat yang mulai bekerja dari tahun 2007 sudah lebih dari 5 (lima) tahun, padahal ketentuan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan Norma Kerja untuk PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun;

Menimbang bahwa dengan fakta-fakta hubungan kerja tersebut, dengan demikian Majelis Hakim berketetapan bahwa demi hukum Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat merupakan Pekerja Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak terhitung sejak adanya hubungan kerja;

Menimbang bahwa dari pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan terdapatnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dimulai sejak tanggal 04 Januari 2007 sebagai Pekerja tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan jabatan sebagai *Housekeeping* dengan mendapatkan upah terakhir sejumlah Rp4.416.187,00 (*empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh tujuh rupiah*) per bulan;

Menimbang bahwa pada gugatan angka (8) halaman 11 pada pokoknya Penggugat mendalilkan pada tanggal 1 Juni 2023 dipanggil oleh orang HRD bernama Ibu Muliana yang memerintahkan Penggugat membuat surat pengunduran diri karena habis kontrak, dengan konsep dibuatkan oleh Sdr. Heriansyah seorang Staff HRD dengan tanggal pengunduran diri tanggal 1 Juni 2023 dengan tanggal efektif mengundurkan diri tanggal 1 Agustus 2023, namun sejak tanggal 1 Juni 2023 sampai tanggal 9 Oktober



2023 Penggugat tetap bekerja seperti biasa. Kemudian tanggal 10 Oktober 2023 Penggugat dipanggil HRD Manager menyuruh merubah tanggal Surat Pengunduran Diri tanggal 1 Juni 2023 menjadi tanggal 1 Oktober 2023 dengan efektif mengundurkan diri tanggal 1 November 2023, namun keinginan tersebut ditolak oleh Penggugat sehingga tanggal 11 Oktober 2023 Penggugat membuat Surat Pembatalan Pengunduran Diri yang ditujukan kepada Tergugat;

Menimbang bahwa merespon dalil Penggugat tersebut sebagaimana jawaban angka (6) halaman 13 dan 14 pada pokoknya Tergugat menyatakan Surat Pengunduran diri Penggugat masih terlalu jauh waktunya sehingga belum bisa ditindaklanjuti, karena masih menunggu PKWT berakhir tanggal 01 Agustus 2023, sehingga Surat Pengunduran Diri dikembalikan untuk dilakukan perbaikan tanggal dan bulannya. Oleh karena masa waktu PKWT masih tersisa 2 (dua) bulan lagi, Tergugat minta kepada Penggugat untuk melakukan perbaikan sambil menunggu proses selama 1 (satu) bulan sebelumnya Penggugat tetap menjalankan pekerjaannya, namun Tergugat tidak membantah Sdr. Heriansyah seorang Staff HRD telah membuat surat pengunduran diri tersebut;

Menimbang bahwa mencermati dengan seksama bukti P-6 sama dengan bukti T-3 berupa Surat Pengunduran Diri Penggugat tanggal 1 Juni 2023 untuk efektif mundur tanggal 1 Agustus 2023 yang dirubah dengan tulisan tangan tanggal surat tanggal 01 Oktober 2023 untuk efektif mundur tanggal 01 November 2023;

Menimbang bahwa terhadap fakta-fakta tersebut Majelis Hakim memberi pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang bahwa dari bukti surat tersebut diketahui terdapat surat pengunduran diri Penggugat tanggal 1 Juni 2023, namun kenapa Tergugat mengatur keinginan Penggugat untuk mundur di tanggal 01 Juni 2023 dan mengembalikan surat tersebut kepada Penggugat dan meminta Penggugat memperbaiki tanggal dan bulannya, pertanyaannya atas dasar apa kepentingan Tergugat memerintahkan untuk merubah tanggal dan bulannya kalau pengunduran diri itu murni keinginan Penggugat ?, bukankah waktu pengunduran diri dengan resiko melepaskan pekerjaannya yang memiliki kepentingan adalah pekerja ? namun faktanya Penggugat tetap bekerja hingga tanggal 9 Oktober 2023, dalam kasus *a quo* Majelis Hakim meyakini dengan adanya perintah Tergugat memperbaiki tanggal surat pengunduran diri menunjukkan bahwa pengunduran diri tersebut bukan lah murni



keinginan Penggugat, yang demikian terbukti adanya surat pembatalan pengunduran diri tertanggal 11 Oktober 2023 dengan alasan pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat karena disuruh oleh HRD (*vide* bukti P-7= bukti T-5C);

Menimbang bahwa ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) terkait pekerja yang mengundurkan diri telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 154A huruf i UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *jo.* Pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu sebagai berikut:

*Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, dan harus memenuhi syarat :*

1. *Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
2. *tidak terikat dalam ikatan dinas, dan*
3. *tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*

Menimbang bahwa sesuai Pasal 154A huruf i UU No. 6 Tahun 2023 tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa pengunduran diri pekerja bisa dinyatakan sah menurut hukum dan pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 *jo.* Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021 apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut: **Pertama** atas kemauan sendiri (sukarela), **Kedua** mengajukan secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri, dan **Ketiga** tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat bahwa terkait dengan Frase "*atas kemauan sendiri*", secara tata bahasa frase "*kemauan*" dapat diartikan sebagai keinginan. Frase "*sendiri*" dapat diartikan seorang diri, tidak karena orang lain atau tidak atas perintah dari orang lain. Dengan demikian mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat dimaknai bahwa pengunduran diri tersebut atas keinginan diri sendiri tanpa diperintah atau



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dipaksa oleh orang lain. Sehingga ketika mengundurkan diri karena perintah atau paksaan atau keadaan lainnya yang bukan karena keinginan sendiri, maka pengunduran diri tersebut bertentangan dengan Pasal 154A huruf i UU No. 6 Tahun 2023 yang berimplikasi pengunduran diri tersebut batal demi hukum;

Menimbang bahwa merujuk dalil gugatan angka (8) halaman 11 yang pokoknya Penggugat diperintahkan untuk membuat pengunduran diri dan pengunduran diri dibuatkan oleh Sdr. Heriansyah seorang Staff HRD, dimana Tergugat terbukti yang mengatur waktu pengunduran diri tersebut, serta terdapatnya bukti Penggugat telah mencabut pengunduran diri tersebut, Berdasarkan fakta-fakta tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa Surat Pengunduran Diri Penggugat tanggal 1 Juni 2023 untuk efektif mundur tanggal 1 Agustus 2023 yang dirubah dengan tulisan tangan dengan tanggal surat 01 Oktober 2023 untuk efektif mundur tanggal 01 November 2023 adalah bukan murni keinginan Penggugat, sehingga Majelis Hakim menyatakan pengunduran diri tersebut bertentangan dengan Pasal 154A huruf i UU No. 6 Tahun 2023 sehingga tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti P-9 berupa Tanggapan atas Surat Pengunduran Diri tertanggal 16 Oktober 2023, bukti P-11 = bukti T-4B berupa Surat Pemberitahuan Terakhir No.135/HRD.GBK/X/2023 tertanggal 24 Oktober 2023 dan bukti P-12 = bukti T-5A berupa Surat Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tertanggal 26 Oktober 2023, dari bukti-bukti tersebut diperoleh fakta yang pada pokoknya sepanjang proses penyelesaian administrasi Pengunduran diri Penggugat, terhitung tanggal 16 Oktober 2023 Penggugat tidak diijinkan masuk ke lingkungan perusahaan tanpa ijin, selanjutnya Tergugat menyatakan terhitung tanggal 25 Oktober 2023 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir karena pengunduran diri Penggugat;

Menimbang bahwa dalam pertimbangan diatas, pengunduran diri Penggugat terbukti terdapat campur tangan dan atas perintah Tergugat, dan terbukti pula Penggugat telah mencabutnya, sehingga implikasi hukumnya pengunduran diri tersebut tidak sah dan dianggap tidak pernah terjadi, kemudian dengan Tergugat melakukan PHK Penggugat tanggal 25 Oktober 2023, maka inisiatif PHK adalah berasal dari Tergugat, terhadap keputusan PHK tersebut ternyata Penggugat juga menerima pemutusan hubungan kerja

Halaman 83 dari 89 Putusan Nomor 186/Pdt.Sus-PHI /2024/PN.Jkt.Pst



tersebut, terbukti dalam petitumnya Penggugat tidak minta dipekerjakan kembali melainkan minta diberikan pesangon dan hak-hak lainnya, karenanya demi kemanfaatan hukum bagi Para Pihak adalah adil kiranya apabila Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 25 Oktober 2023, dengan demikian petitum Penggugat angka 2 (dua) yang minta diputuskan hubungan kerjanya sejak putusan ini dibacakan adalah patut ditolak;

Menimbang bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang Pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

Menimbang bahwa karena terdapatnya fakta Penggugat diperintahkan untuk membuat pengunduran diri, dimana Tergugat terbukti yang mengatur waktu pengunduran diri tersebut, serta terdapatnya bukti Penggugat telah mencabut pengunduran diri tersebut, sehingga adanya keputusan PHK dari Tergugat tanpa cukup bukti Perusahaan dalam keadaan merugi ataupun kesulitan keuangan, dan pula tidak terdapat bukti juga Penggugat sebagai Pekerja melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja, maka Majelis Hakim berpendapat alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dapat disamakan karena upaya Perusahaan melakukan efisiensi untuk menghindari terjadinya kerugian sebagaimana dimaksud Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. Uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);



- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

Menimbang bahwa karena Penggugat mulai bekerja sejak 04 Januari 2007 dan berakhir hubungan kerja pada 25 Oktober 2023, sehingga masa kerjanya telah mencapai 16 (enam belas) tahun lebih tetapi kurang dari 17 (tujuh belas) tahun. Dengan upah Penggugat terakhir adalah sejumlah Rp4.416.187,00 (empat juta empat ratus enam belas ribu seratus delapan puluh tujuh rupiah) dibawah UMP Provinsi DKI Jakarta, merujuk pada ketentuan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada Pasal 88 E ayat (2) mengatur "*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum*", sehingga Majelis Hakim dalam menghitung hak Penggugat mengacu pada UMP DKI Jakarta Tahun 2023 yaitu sejumlah Rp4.901.798,00 (empat juta sembilan ratus satu ribu tujuh ratus sembilan puluh delapan rupiah), maka atas PHK *a quo* Tergugat berkewajiban membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak terhadap Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon:  
 $1 \times 9 \times \text{Rp}4.901.798,00 = \text{Rp}44.116.182,00$
- b. Uang Penghargaan masa kerja:  
 $1 \times 6 \times \text{Rp}4.901.798,00 = \text{Rp}29.410.788,00$
- c. Uang Penggantian hak  
 $= \text{Rp} \underline{\hspace{2cm}} 0,00 +$

Jumlah **=Rp73.526.970,00**

*(tujuh puluh tiga juta lima ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh rupiah);*

Menimbang bahwa terhadap penggantian hak berupa cuti tahunan, karena ternyata sebagaimana bukti T-7A dan T-7B berupa Formulir Instruksi Pembayaran Bank Victoria yang diperkuat oleh keterangan saksi Zuraida Abdis yang menyatakan Penggugat sudah menerima uang penggantian cuti tahunan sejumlah Rp787.307,00 (tujuh ratus delapan puluh tujuh ribu tiga ratus tujuh puluh rupiah) dan telah menerima hak uang jasa pelayanan (service) sebesar Rp1.099.181,00 (satu juta sembilan puluh sembilan ribu seratus delapan puluh satu rupiah), sehingga Majelis Hakim berpendapat Penggugat tidak berhak lagi mendapatkan uang cuti tahunan dan uang jasa pelayanan, sehingga uang penggantian hak menjadi Rp0,00 (nol rupiah);



Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat T-6A berupa Formulir Instruksi Pembayaran Bank Victoria, bukti T-6B berupa Tanggapan Atas Surat Konfirmasi dari PT. Batara Tabaraka, dan bukti T-6C berupa Pemberitahuan Pembayaran Hak atas Pengunduran Diri, serta bukti T-7C berupa Formulir Instruksi Pembayaran Bank Victoria, dimana bukti-bukti tersebut yang dikuatkan oleh keterangan saksi Zuraida Abdis yang menyatakan Penggugat telah menerima hak-hak pemutusan hubungan kerja yaitu sejumlah Rp6.860.767,00 (enam juta delapan ratus enam puluh ribu tujuh ratus enam puluh tujuh rupiah) ditambah dengan kekurangan bayar sebesar Rp740.304,00 (tujuh ratus empat puluh ribu tiga ratus empat rupiah), sehingga Majelis Hakim berpendapat kompensasi PHK yang telah diterima Penggugat tersebut menjadi faktor pengurang terhadap hak-hak Penggugat yang seharusnya diterima sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, sehingga hak Penggugat yang wajib dibayarkan Tergugat menjadi :  $Rp73.526.970,00 - (Rp6.860.767,00 + Rp740.304,00) = Rp65.925.899,00$  (enam puluh lima juta sembilan ratus dua puluh lima ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah), dengan demikian petitum Penggugat angka (3) dan angka (4) beralasan menurut hukum dan dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa terhadap tuntutan Penggugat atas upah proses, Majelis Hakim berpendapat karena telah putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 25 Oktober 2023, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga setelah tanggal tersebut antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak terikat hak dan kewajiban;

Menimbang bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

## DALAM REKONVENSIS

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi /Tergugat Konvensi adalah sebagaimana diuraikan dalam



gugatannya tersebut di atas;

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

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama gugatan Penggugat Rekonvensi pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim menyatakan Surat Pengunduran Diri Tergugat Rekonvensi dengan catatan perbaikan tanggal 01 Oktober 2023 adalah sah dan mengikat secara hukum dan menyatakan Tergugat Rekonvensi tidak berhak atas kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang upah proses, serta Tergugat Rekonvensi telah menerima pembayaran hak-hak dari Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Rekonvensi tersebut Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi di dalam repliknya menanggapi yang pada pokoknya menolak gugatan Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat Rekonvensi dan tanggapan Tergugat Rekonvensi tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa mencermati dengan seksama pokok perkara bagian Rekonvensi adalah pokok perkara yang sama pada bagian Konvensi, untuk mana Majelis Hakim pada bagian Konvensi telah mempertimbangkan dan memutus seluruh pokok-pokok gugatan Penggugat Rekonvensi. Berdasarkan fakta tersebut, Majelis Hakim berpendirian seluruh tuntutan pokok Penggugat Rekonvensi terhadap Tergugat Rekonvensi sebagaimana terurai dalam gugatan Rekonvensi seluruhnya telah dipertimbangkan secara komprehensif di dalam bagian Konvensi, sehingga telah kehilangan relevansi untuk dipertimbangkan kembali pada bagian Rekonvensi ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim



untuk menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan untuk sebagian, sementara nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dengan jumlah akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI :

### DALAM KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 25 Oktober 2023;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon dan uang Penghargaan masa kerja kepada Penggugat sejumlah **Rp65.925.899,00** (enam puluh lima juta sembilan ratus dua puluh lima ribu delapan ratus sembilan puluh sembilan rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

### DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp74.000,- (tujuh puluh empat ribu rupiah)

Demikianlah diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 4 November 2024, oleh kami **Budi**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Prayitno, S.H., M.H.** sebagai Hakim Ketua, **Mursito, S.H., M.H** dan **Rudy Kurniawan. S.H., M.H.**, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 11 November 2024, dengan dibantu oleh **Ambar Arum Dahliani, S.H.** Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

## HAKIM ANGGOTA

**Mursito, S.H.,M.H**

**Rudy Kurniawan. S.H., M.H.**

## HAKIM KETUA MAJELIS

**Budi Prayitno, S.H., M.H**

## PANITERA PENGGANTI

**Ambar Arum Dahliani, S.H**

### Perincian Biaya :

Panggilan : Rp. 64.000,00

Materai : Rp. 10.000,00

Rp. 74.000,00

#### Disclaimer

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