



**PUTUSAN**

**Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Kelas I  
A, yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada  
tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

**KNAGGS MARK BRIAN PHILIPS**, laki-laki, Warga Negara Indonesia, beralamat di

Apt. Kemayoran Tower.Akasia Lt. 10/E/05, RT 009/RW 012,  
Kebon Kosong, Kemayoran, Jakarta Pusat, dalam hal ini  
diwakili oleh kuasa hukumnya IDA BAGUS ANGGA  
MANUWANGSA, S.H., DEDY PUTRA LAKSANA, S.H.,  
M.H. dan I WAYAN GEDE YUDIANA, S.H., M.H., Para  
Advokat dan Konsultan Hukum, pada kantor “M.A.D  
Legal Experts”, yang beralamat di Jalan Danau Buyan IV,  
Gg. III, No. I, Sanur, Denpasar - Bali, berdasarkan surat  
kuasa khusus tertanggal 7 Februari 2020, untuk selanjutnya  
disebut sebagai **PENGUGAT**;

**LAWAN**

**YAYASAN GANDHI MEMORIAL INTERCONTINENTAL SCHOOL - BALI**,

Berkantor Cabang di Jl. Tukad Penet No.8 A, Renon,  
Kec.Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 80235 dan  
Berkantor Pusat di Jl. HBR Motik No.Kav 1, RW.10, East  
Pademangan, Pademangan, Jakarta 10630, dalam hal ini  
diwakili oleh kuasa hukumnya IVONNE WORO  
RESPATININGRUM, S.H., C.N., M.H., Advokat/ Penasihat



Hukum pada kantor Law Firm RESPATI & WIDJAJA, alamat  
Jl.Veteran I No.8-9 Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa  
Khusus teranggal 20 Juli 2020, untuk selanjutnya disebut  
sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar keterangan pihak-pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan alat-alat bukti yang diajukan di persidangan;

#### **TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan surat gugatan tertanggal 7 Juli 2020, yang telah didaftarkan dan diterima di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar pada tanggal 10 Juli 2020 dibawah register perkara nomor : 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat merupakan Pekerja pada Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali (pada Tergugat) dengan jabatan terakhir sebagai "Management Consultant" dengan gaji pokok terakhir Rp.38.000.000,- (tiga puluh delapan juta rupiah) ditambah tunjangan tetap sebesar Rp.2.000.000 (dua juta rupiah) yang dibayarkan secara bulanan, sehingga jumlah upah yang diterima Penggugat melalui transfer bank sebesar Rp.40.000.000,- (empat puluh juta rupiah) per bulan secara bersih setelah dipotong pajak yang dibayarkan oleh Tergugat;
2. Bahwa Penggugat telah mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat sejak tahun 1998 di Sekolah milik Tergugat yang sekarang beralamat di Jl. HBR Motik No.Kav 1, RW.10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta 10630;



3. Bahwa sejak terjadinya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tahun 1998, Tergugat dengan maksud yang tidak jelas dan melanggar hukum, tidak pernah memberikan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak yang seharusnya dibuat dalam 2 (dua) rangkap yang masing-masing rangkap mempunyai kekuatan hukum yang sama dan satu (1) rangkap wajib diberikan kepada Penggugat, namun dalam kenyataannya setelah diminta berulang kali oleh Penggugat sekitar bulan Oktober 2019, akhirnya Tergugat hanya memberikan salinan surat perjanjian kerja yang tertulis dalam Bahasa Inggris saja tanpa tanggal dengan judul "*Renewal of Agreement*" atau dapat diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia sebagai "Pembaharuan Perjanjian" yang ditandatangani oleh Suresh G. Vaswani dalam kapasitasnya sebagai *Chairman*;
4. Bahwa dalam Pembaharuan Perjanjian Kerja (*Renewal of Agreement*) tersebut diatas, mencantumkan waktu mulai berlakunya perjanjian kerja dan juga mencantumkan berakhirnya perjanjian kerja yaitu tercantum mulai berlaku sejak Januari 2019 dan berakhir pada bulan Desember 2020, yang mana Penggugat menduga Tergugat dengan etika tidak baik bermaksud untuk terus mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
5. Bahwa secara normatif sebagaimana diatur dalam pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dipertegas oleh pasal 15 ayat (1) KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, secara terang benderang mengatur bahwa perjanjian kerja yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja;
6. Bahwa setelah ditelaah secara mendalam, maksud kata *renewal* dalam *renewal of Agreement* yang dibuat oleh Tergugat tersebut diatas dapat terlihat dengan jelas bahwa sifat pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan yang dibutuhkan oleh Tergugat sebagai pekerjaan pokok yang sifatnya terus menerus, maka



sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja untuk sifat pekerjaan tersebut tidak dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT);

7. Bahwa berdasarkan pada ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, PKWT untuk pekerjaan yang menurut sifat dan jenisnya adalah pekerjaan yang terus menerus tanpa terputus-putus, maka demi hukum Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
8. Bahwa pada tanggal 11 Nopember 2019 tanpa alasan yang jelas dan berdasar hukum, Tergugat mengirimkan Surat Pemberitahuan kepada Penggugat, yang mana dalam surat tersebut terlampir Surat Pengunduran Diri atas nama Penggugat yang tidak pernah sama sekali dibuat oleh Penggugat;
9. Bahwa sebagaimana isi yang tertuang dalam surat tersebut diatas, Tergugat memerintahkan Penggugat untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri yang Tergugat buat sendiri atas nama Penggugat, selain itu Tergugat juga melarang Penggugat untuk masuk ke areal tempat kerjanya tanpa dasar hukum dan alasan yang jelas;
10. Bahwa tindakan Tergugat yang memaksa Penggugat untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri yang tidak pernah dibuatnya adalah tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan);
11. Bahwa sebagaimana amanat UU Ketenagakerjaan, Pengunduran diri seorang Pekerja pada suatu Perusahaan harus berdasarkan pada keinginan dan kehendak sendiri, yang mana dalam ketentuan Pasal 162 ayat (3) dan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yakni:
  - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas;



- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri;
12. Bahwa, dalam ketentuan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan ditegaskan pula bahwa pengunduran diri yang dilakukan oleh Pekerja dilakukan dengan mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari Pengusaha;
13. Bahwa berdasarkan tindakan yang Tergugat lakukan kepada Penggugat tersebut diatas, sangat terang dan jelas maksud Tergugat adalah untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Penggugat tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas;
14. Bahwa sangat disayangkan tindakan yang telah Tergugat lakukan kepada Penggugat, terlebih Penggugat telah mengabdikan dengan profesional dan berintegritas selama 22 (dua puluh dua) tahun kepada Tergugat, namun Tergugat memilih mengakhiri dengan cara yang tidak profesional dan melanggar amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-undangan lain yang berlaku di Negara Republik Indonesia;
15. Bahwa terhadap tindakan Tergugat tersebut diatas, Penggugat telah mengundang Tergugat untuk melakukan Perundingan secara Bipartit, yang mana telah dilaksanakan Perundingan Secara Bipartit antara Penggugat dengan Tergugat di tempat milik Tergugat (Sekolah) pada tanggal 5 Januari 2020;
16. Bahwa adapun kesimpulan dari perundingan Bipartit tersebut diatas, tidak ditemukannya suatu kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat, yang mana dalam pertemuan tersebut Tergugat tetap bersikukuh agar Penggugat mau menandatangani Surat Pengunduran Diri;
17. Bahwa oleh karena tidak tercapai kesepakatan dalam Perundingan Bipartit tersebut diatas, Penggugat kemudian memohon bantuan dari Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Pemerintah Kota Denpasar, agar berkenan memfasilitasi Perundingan antara Penggugat dengan Tergugat



sebagaimana Surat No. 001/MAD/Permohonan/I/2020 tertanggal 9 Januari 2020;

18. Bahwa terhadap Surat Permohonan tersebut diatas, Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Denpasar dan Sertifikasi Kompetensi kemudian mengundang Penggugat dan Tergugat untuk hadir dalam Perundingan Bipartit II (kedua) yang diselenggarakan pada tanggal 20 Januari 2020 bertempat di ruang pertemuan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Denpasar;

19. Bahwa tanpa alasan yang jelas Tergugat tidak memenuhi undangan tersebut diatas dan tidak hadir dalam perundingan tersebut, maka oleh karena tidak hadirnya Tergugat, Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Pemerintah Kota Denpasar kemudian melimpahkan sengketa ini kepada Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, untuk dilaksanakan Perundingan secara Tripartit;

20. Bahwa dalam Perundingan Tripartit yang telah diagendakan dan difasilitasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, kembali terulang sikap Tergugat yang seakan tidak menghargai harkat dan martabat Penggugat sebagai Pekerja, yang mana Tergugat tanpa alasan yang jelas tidak pernah datang memenuhi undangan dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali meskipun telah diundang secara patut;

21. Bahwa Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali kemudian menerbitkan Surat Anjuran terkait perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sebagaimana isi Surat Anjuran No. 560/2016/IV/Disnakeresdm, tanggal 10 Maret 2020, yang menyatakan sebagai berikut:

**MENGANJURKAN**

1. Agar pihak Pengusaha/Yayasan Gandhi Sevaloka dengan Pihak Pekerja sdr.Philips Knaggs tetap mengoptimalkan penyelesaian melalui





komunikasi yang efektif terhadap perselisihan yang dihadapi dengan merujuk ketentuan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Agar Pihak Pengusaha/Yayasan Gandhi Sevaloka/Yayasan Gandhi Memorial School Intercontinental School Bali, memberikan kompensasi pengakhiran hubungan kerja atas dasar efisiensi dan masa kerja pekerja sesuai ketentuan berupa:

- Uang Pesangon sebesar 2X (dua kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2)
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1X (satu kali) ketentuan pasal 156 ayat (3) ; dan
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Pekerja sdr. Mark Brian Philip Knaggs selaku pekerja.

3. Agar Pihak Pengusaha/Yayasan Gandhi Sevaloka/Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School Bali tetap membayarkan upah pekerja sesuai ketentuan pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sampai adanya penetapan pengakhiran hubungan kerja terhadap pekerja sdr. Philip Knaggs.

4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.

22. Bahwa Penggugat telah menerima surat anjuran tersebut pada tanggal 17 Maret 2020 dan terhadap Surat Anjuran tersebut diatas, Penggugat telah tanggap yang pada pokoknya menerima anjuran tersebut, dan telah pula menyampaikan persetujuan secara tertulis sebagaimana yang tertuang dalam Surat Jawaban Anjuran dari Penggugat tertanggal 27 Maret 2020 yang telah dikirimkan ke Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali;



23. Bahwa Penggugat telah berupaya sedapat mungkin untuk mengoptimalkan penyelesaian melalui komunikasi yang efektif terhadap perselisihan yang dihadapi dengan merujuk ketentuan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi pada kenyataannya Tergugat tidak menunjukkan etika baik untuk menyelesaikannya dengan mengoptimalkan komunikasi, hal ini terbukti dari sulitnya menghubungi Tergugat baik melalui surat maupun melalui media komunikasi lainnya dengan berbagai macam alasan yang sengaja dibuat – buat. Etika tidak baik ini juga terbukti dengan tidak dihiraukannya upaya dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali untuk mengundang Tergugat guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini dengan jalan mediasi;

24. Bahwa berdasarkan pada Surat Anjuran pada point 2, Tergugat dianjurkan untuk memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sesuai ketentuan berupa:

- Uang Pesangon sebesar 2X (dua kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1X (satu kali) ketentuan pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Sehingga perhitungan besaran kompensasinya sesuai dengan ketentuan diatas dapat diperinci sebagai berikut:

Data Pekerja

Upah terakhir per bulan : Rp.40.000.000,-

Pembayaran upah terakhir : Bulan Oktober 2019

Masa Kerja : 22 tahun

a. Uang Pesangon :  $2 \times (9 \times 40.000.000) = 720.000.000,-$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $1 \times (8 \times 40.000.000) = 320.000.000,-$





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

$$\begin{aligned} \text{c. Uang penggantian Hak} & : 15\% \times (720.000.000 + 320.000.000) \\ & = 156.000.000,- \end{aligned}$$

$$\text{Total} : 720.000.000 + 320.000.000 + 156.000.000 = \text{Rp.1.196.000.000,-}$$

(Satu milyar seratus sembilan puluh enam juta rupiah);

- a. Bahwa dalam Anjuran point 3 dianjurkan pula agar Tergugat tetap membayarkan upah Penggugat sesuai ketentuan pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sampai adanya penetapan pengakhiran hubungan kerja terhadap Tergugat;
- b. Bahwa oleh karena pembayaran upah Penggugat oleh Tergugat hanya dibayarkan terakhir sampai bulan Oktober 2019, maka Tergugat wajib untuk membayarkan upah pekerja yang belum dibayarkan sekurang-kurangnya sampai pada saat gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini diajukan dengan perincian sebagai berikut: upah bulan November 2019, Desember 2019, Januari 2020, Februari 2020, Maret 2020, April 2020, Mei 2020 dan Juni 2020 atau dengan perhitungan delapan (8) X Upah Sebulan yaitu sebesar:  $8 \times 40.000.000 = \text{Rp. 320.000.000,-}$  (tiga ratus dua puluh juta rupiah);
- c. Bahwa berdasarkan perhitungan sesuai dengan anjuran tersebut diatas, maka Penggugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar yang menangani perkara ini, agar menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah pekerja yang belum dibayarkan akibat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, dengan rincian sebagai berikut:

$$\text{Uang Pesangon} = \text{Rp.720.000.000,-}$$

$$\text{Uang Penghargaan Masa Kerja} = \text{Rp.320.000.000,-}$$

$$\text{Uang penggantian Hak} = \text{Rp.156.000.000,-}$$

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah Pekerja yang belum dibayarkan sampai bulan Juni 2020

= Rp.320.000.000,-

Total = Rp. 1.516.000.000,-

(Satu Milyar Lima Ratus Enam Belas Juta Rupiah).

- d. Bahwa adalah patut dan berdasarkan hukum supaya Tergugat juga dihukum untuk membayarkan upah proses kepada Penggugat sampai putusan terhadap perkara ini mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Dengan alasan-alasan tersebut diatas, maka Penggugat mengajukan Gugatan ini ke hadapan Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Denpasar Cq. Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar pada Pengadilan Negeri Denpasar untuk diperiksa dan disidangkan dan apabila pemeriksaan tersebut dipandang cukup mohon agar setelah memeriksa berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hukum antara Tergugat dengan Penggugat telah terikat hubungan kerja sejak tahun 1998;
3. Menyatakan hukum salinan Perjanjian Kerja yang berjudul "*Renewal of Agreement*" yang berupa surat perjanjian kerja tanpa nomor dan tanpa tanggal surat akan tetapi mencantumkan mulai berlakunya perjanjian kerja dan berakhirnya perjanjian kerja yaitu mulai berlaku sejak Januari 2019 dan berakhir pada bulan Desember 2020 antara Yayasan Bali Intercontinental School dengan Knaggs Mark Brian Phillip demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan hukum tindakan Tergugat yang memaksa Penggugat menandatangani Surat Pengunduran Diri adalah bertentangan dengan Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5. Menyatakan hukum Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Penggugat;

6. Menyatakan sah dan berharga Surat Anjuran No. 560/ 2016/IV/Disnakeresdm, tanggal 10 Maret 2020;

7. Menghukum Tergugat untuk mematuhi dan melaksanakan Surat Anjuran No. 560/ 2016/IV/Disnakeresdm, tanggal 10 Maret 2020;

8. Menghukum Tergugat untuk tetap membayar hak-hak Penggugat sebagai Pekerja hingga perkara ini memiliki kekuatan hukum tetap;

9. Menghukum Tergugat karena perbuatannya untuk membayar kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak kepada Penggugat, berupa

Uang Pesangon = Rp.720.000.000,-

Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp.320.000.000,-

Uang penggantian Hak = Rp.156.000.000,

Upah Pekerja yang belum dibayarkan sampai bulan Juni 2020

= Rp.320.000.000,-

Total = Rp. 1.516.000.000,-

(Satu Milyar Lima Ratus Enam Belas Juta Rupiah).

10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang adil dan patut (ex Aequo et bono).

Halaman 11 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps

#### 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)



Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang ditentukan untuk itu, Penggugat hadir kuasanya, begitu pula Tergugat hadir kuasanya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha dan memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdamai akan tetapi tidak berhasil, sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang ternyata isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas surat gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah menyampaikan jawaban tertanggal 29 Juli 2020 yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut;

**DALAM EKSEPSI**

**A. EKSEPSI TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI DENPASAR TIDAK BERWENANG MENGADILI (KOMPETENSI ABSOLUT)**

1. Bahwa di dalam gugatan Penggugat, butir 10 posita gugatannya, Penggugat mendalilkan Tergugat memaksa Penggugat untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri, begitu juga di dalam petitum gugatannya butir 4, Penggugat mengajukan permohonan agar Majelis Hakim dalam perkara ini menyatakan tindakan Tergugat yang memaksa Penggugat menandatangani Surat Pengunduran Diri adalah bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga oleh karena itu, dalil Penggugat yang menyebutkan tindakan Tergugat yang memaksa Penggugat untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri tersebut adalah merupakan tuduhan dalam perkara perbuatan melawan hukum, yang harus diperiksa dan diuji kebenarannya dalam perkara perdata di Peradilan Umum dengan bukti-bukti pendukung yang dimiliki oleh Penggugat, bukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar.



2. Bahwa Penggugat tidak tepat dalam mengajukan petitum dalam butir 4 gugatannya berupa permohonan kepada Majelis Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyatakan secara hukum tindakan Tergugat yang memaksa Penggugat untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri adalah bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena berdasarkan hukum acara yang berlaku, bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan menyatakan Tergugat telah memaksa Penggugat, karena tuduhan melakukan tindakan memaksa tersebut adalah masuk dalam kategori Perbuatan Melawan Hukum, yang mana Penggugat seharusnya mengajukan gugatan perbuatan melawan hukum untuk membuktikan dalilnya mengenai tuduhannya yang menyebutkan Tergugat memaksa Penggugat dalam perkara perdata di Peradilan Umum, dengan menguraikan dan membuktikan bagaimana caranya Tergugat melakukan tindakan pemaksaan tersebut terhadap Penggugat, apakah menggunakan sesuatu alat atau senjata dalam melakukan tindakan pemaksaan tersebut, kapan waktu dan dimana dilakukannya tindakan pemaksaan tersebut serta siapa saja pelaku yang melakukan pemaksaan tersebut dan disaksikan oleh siapa saja.

Jadi, bukan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Denpasar untuk memeriksa, menguji dan memutus mengenai posita dan petitum gugatan Penggugat mengenai tindakan memaksa yang merupakan perbuatan melawan hukum yang didalilkan Penggugat telah dilakukan oleh Tergugat.

**B. GUGATAN PENGGUGAT KABUR/TIDAK JELAS (OBSCUR LIEBEL)**

**I. PENGGUGAT MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TETAPI DI DALAM GUGATANNYA PENGGUGAT**



TIDAK MENDALILKAN MENGENAI KAPAN WAKTU PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERSEBUT DAN APAKAH ADA SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERSEBUT SERTA TANGGAL BERAPA SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERSEBUT DITANDATANGANI DAN DISERAHKAN OLEH TERGUGAT KEPADA PENGGUGAT

1. Bahwa Tergugat menolak semua dalil-dalil gugatan Penggugat secara keseluruhan, kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (Obscuur liebel) karena di dalam gugatannya, Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tercantum di dalam perihal gugatannya yang menyebutkan "Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja", dan di dalam butir 5 pada petitum gugatannya, Penggugat mengajukan permohonan agar majelis hakim dalam perkara ini "Menyatakan hukum Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak terhadap Penggugat", begitu juga di dalam butir 9 pada petitum gugatannya, Penggugat mengajukan permohonan agar Majelis Hakim dalam perkara ini "Menghukum Tergugat karena perbuatannya untuk membayar kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak kepada Penggugat".....dst, tetapi di dalam posita gugatannya, Penggugat tidak mendalilkan kapan waktu atau tanggal berapa dilaksanakannya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat ? Penggugat juga tidak mendalilkan apakah telah ada Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dikeluarkan oleh Tergugat ?

Dan di dalam gugatannya, Penggugat juga tidak menyebutkan tanggal berapa Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat, serta kapan waktu diserahkan Surat





Pemutusan Hubungan Kerja tersebut oleh Tergugat kepada Penggugat ? Bagaimana isi atau bunyi dari Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dan tanggal berapa Penggugat menerima Surat Pemutusan Hubungan tersebut dari Tergugat ? Dan apa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat ? Hal ini seharusnya disebutkan oleh Penggugat di dalam gugatannya, karena merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh Penggugat dalam mengajukan gugatan atas Pemutusan Hubungan Kerja untuk melihat apakah pengajuan gugatan PHK yang diajukan oleh Penggugat tersebut masih dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat kepada Penggugat, sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dan karena Penggugat di dalam gugatannya tidak menguraikan kapan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut diterima oleh Penggugat atau diberitahukan oleh Tergugat, maka berarti Penggugat telah melanggar ketentuan dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Penggugat tidak memenuhi syarat formal dalam mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut.

Selain itu, di dalam gugatannya, Penggugat juga tidak menyebutkan (apabila memang benar ada surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat), apakah terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Tergugat telah memberikan pesangon kepada Penggugat ? Dan berapa besar pesangon yang telah diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, serta tidak disebutkan juga apakah Penggugat telah menerima pesangon yang diberikan oleh Tergugat



tersebut ? Serta tidak disebutkan juga apakah Penggugat keberatan atau tidak dengan jumlah pesangon yang telah diberikan oleh Tergugat tersebut ?

3. Bahwa dari uraian tersebut di atas jelas terlihat gugatan Penggugat sangat kabur/tidak jelas (Obscuur Liebel) karena dalam perihal dan petitum gugatannya menyebutkan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Penggugat, namun di posita gugatannya, Penggugat tidak mendalilkan atau menguraikan mengenai bagaimana dan kapan waktu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Selain itu, jika benar ada Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat terhadap Penggugat, Penggugat juga tidak mendalilkan atau menguraikan apakah yang menjadi alasan bagi Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut ?

## II. GUGATAN PENGGUGAT KABUR (TIDAK JELAS) KARENA PENGGUGAT MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TETAPI DI DALAM POSITA MAUPUN PETITUM GUGATANNYA, PENGGUGAT TIDAK MENGURAIKAN APA YANG MENJADI DASAR ATAU ALASAN BAGI PENGGUGAT SEHINGGA PENGGUGAT BISA MENYATAKAN TERGUGAT TELAH MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PENGGUGAT

Bahwa gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (Obscuur Liebel), karena pada perihal gugatannya, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, namun di dalam posita maupun petitum gugatannya tersebut, Penggugat juga tidak menguraikan apa yang menjadi dasar bagi Penggugat sehingga Penggugat bisa mendalilkan/menyatakan



Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat?

III. GUGATAN PENGGUGAT KABUR (TIDAK JELAS) KARENA PENGGUGAT MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TETAPI DI DALAM POSITA DAN PETITUM GUGATANNYA PENGGUGAT MALAH MENGURAIKAN DAN MENUNTUT PERUBAHAN BENTUK PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT YANG PADAHAL SEBELUMNYA TELAH DISEPAKATI DAN DITANDANGANI OLEH PENGGUGAT DAN TERGUGAT

Bahwa gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (Obscuur liebel) karena di dalam gugatannya Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang tercantum pada perihal gugatannya dan sebagaimana yang tercantum di dalam petitum gugatannya butir 5 dan butir 9, tetapi di dalam posita gugatannya Penggugat sama sekali tidak menguraikan mengenai bagaimana terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut, tetapi Penggugat malah menguraikan dan memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara ini untuk merubah bentuk Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat yaitu dari Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang padahal Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) tersebut sebelumnya telah dibuat, disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, namun menurut persepsi/interpretasi atau versi Penggugat sendiri seharusnya menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana yang tercantum di dalam posita gugatannya butir 4, 5, 6, dan 7 serta di dalam petitum gugatannya butir 3, yang mana dalil-dalil Penggugat dalam posita dan petitumnya tersebut bukan merupakan Perselisihan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).



Oleh karena gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (Obscuur Liebel), menjadi pertanyaan bagi Tergugat, apa yang sebenarnya menjadi substansi gugatan Penggugat? Apakah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ataukah perselisihan mengenai bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat? karena pada perihal gugatannya di sebutkan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi di dalam posita gugatannya, Penggugat sama sekali tidak menguraikan terjadinya perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, tetapi malah menguraikan mengenai bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat yang berupa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) agar berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan pada petitum gugatannya butir 3, Penggugat malah memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara ini agar menyatakan Salinan Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

#### IV.GUGATAN PENGUGAT KABUR/TIDAK JELAS (OBSCUUR LIEBEL)

KARENA DALAM GUGATANNYA PENGUGAT MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DITUJUKAN KEPADA YAYASAN GANDHI MEMORIAL INTERCONTINENTAL SCHOOL-BALI SELAKU TERGUGAT, TETAPI PENGUGAT TIDAK MENGURAIKAN TANGGAL BERAPA PENGUGAT MULAI BEKERJA PADA YAYASAN GANDHI MEMORIAL INTERCONTINENTAL SCHOOL-BALI (TERGUGAT) DAN TANGGAL BERAPA BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGUGAT DAN TERGUGAT TERSEBUT, NAMUN PENGUGAT MALAH MENDALILKAN AWAL MASA KERJANYA KETIKA BEKERJA DI GANDHI MEMORIAL INTERCONTINENTAL SCHOOL JAKARTA, YANG BUKAN MERUPAKAN TERGUGAT DALAM PERKARA INI.



1. Bahwa di dalam gugatannya, Penggugat menyebutkan mengajukan gugatan terhadap Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali selaku Tergugat dan di dalam butir 1 posita gugatannya, Penggugat mendalilkan dirinya merupakan pekerja pada Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali tanpa menyebutkan tanggal berapa mulai bekerja di Gandhi Memorial Intercontinental School Bali (Tergugat) dan tanggal berapa perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut berakhir, tetapi anehnya di dalam posita gugatannya butir 2, Penggugat malah mendalilkan mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat sejak tahun 1998 di sekolah milik Tergugat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, Pademangan, Jakarta.

Padahal, yang ditarik oleh Penggugat sebagai Tergugat dalam perkara ini adalah Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali, namun di dalam butir 2 posita gugatannya, Penggugat malah mendalilkan mempunyai hubungan kerja sejak tahun 1998 dengan sekolah milik Tergugat yang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, Pademangan, Jakarta, padahal alamat di Jakarta yang disebut oleh Penggugat tersebut adalah Gandhi Memorial Intercontinental School-Jakarta, yang sangat berbeda lokasi/tempat kedudukannya dan struktrur kepengurusannya dengan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali yang beralamat di Jl. Tukad Penet No. 8 A, Renon, Denpasar, Bali (Tergugat).

Dengan demikian, gugatan Penggugat menjadi kabur/tidak jelas (Obscuur Liebel) karena Penggugat mencampur adukkan kapasitasnya yang seolah-olah merupakan pekerja di Gandhi Memorial Intercontinental Jakarta yang beralamat Jl. HBR Motik No. Kav 1, Pademangan, Jakarta, padahal kapasitasnya sebagai pekerja di Gandhi Memorial Intercontinental School Bali (Tergugat) yang



berkedudukan di Bali dengan masa kerja sebagaimana yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di Gandhi Memorial Intercontinental School- Bali (Tergugat) yang dimulai sejak Januari 2016 hingga Desember 2018, kemudian diperpanjang lagi perjanjian kerjanya yaitu dari Januari 2019 hingga Desember 2020, dan kemudian diperbaharui atau diperpanjang lagi masa kerjanya yaitu dari bulan Juli 2019 hingga Juni 2021 (yang akan Tergugat buktikan di dalam sidang pembuktian dalam perkara ini).

Dengan demikian, tidak benar dalil Penggugat yang menyebutkan Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat yang sekarang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, Pademangan, Jakarta tersebut sejak tahun 1998, karena faktanya yang beralamat di di Jl. HBR Motik No. Kav 1, Pademangan, Jakarta tersebut adalah merupakan Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta, yang bukan merupakan Tergugat dalam perkara ini.

2. Bahwa selain itu, di dalam butir 2 posita gugatannya, Penggugat mendalilkan mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat sejak tahun 1998 di sekolah milik Tergugat yang sekarang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, Pademangan, Jakarta. Disini terlihat gugatan Penggugat semakin tidak jelas/kabur (obscuur liebel), karena Gandhi Memorial Intercontinental School yang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, Pademangan, Jakarta, bukan merupakan milik Tergugat.

**V. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK JELAS/KABUR (OBSCUUR LIEBEL) KARENA DI DALAM GUGATANNYA PENGGUGAT MENGAJUKAN GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TETAPI DI DALAM POSITA DAN PETITUM GUGATANNYA PENGGUGAT MALAH MENGURAIKAN MENGENAI TINDAKAN TERGUGAT YANG DITUDUH**





MEMAKSA PENGGUGAT UNTUK MENANDATANGANI SURAT PENGUNDURAN DIRI DAN MENGENAI BENTUK PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT YANG PADAHAL SEBELUMNYA TELAH DISEPAKATI DAN DITANDATANGANI OLEH PENGGUGAT DAN TERGUGAT

1. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (Obscuur Liebel) karena title/perihal gugatan Penggugat adalah mengenai gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi di dalam posita gugatannya butir 10, Penggugat mendalilkan : “tindakan Tergugat yang memaksa Penggugat untuk menandatangani Surat Pengunduran Diri yang tidak pernah dibuatnya adalah tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Begitu pula di dalam petitum gugatannya butir 4, Penggugat menuntut : “Menyatakan hukum tindakan Tergugat yang memaksa Penggugat menandatangani Surat Pengunduran Diri adalah bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

Dalil-dalil Penggugat yang menuduh Tergugat telah memaksa Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri sebagaimana tercantum di dalam posita gugatannya butir 10 dan di dalam petitum gugatannya butir 4 adalah masuk dalam katagori perbuatan melawan hukum yang tentunya harus dibuktikan terlebih dahulu oleh Penggugat di dalam persidangan perkara perdata di pengadilan umum, sedangkan di dalam posita dan petitum-petitum lainnya dalam gugatan ini, Penggugat juga menguraikan mengenai bentuk perjanjian antara Penggugat dan Tergugat, bukan uraian mengenai bagaimana dan kapan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat. Sehingga tidak jelas apa yang menjadi substansi gugatan Penggugat ?



2. Bahwa berdasarkan fakta tersebut terlihat antara posita dengan petitum gugatan Penggugat sama sekali tidak mempunyai hubungan hukum yang kuat, maka syarat material suatu gugatan tidak terpenuhi, oleh karenanya gugatan Penggugat tersebut diatas merupakan dalil yang kabur dan tidak jelas, karena Posita dan Petitum Gugatan Penggugat tidak saling mendukung dan tidak sinkron bahkan bertentangan sehingga menyebabkan gugatan menjadi kabur/tidak jelas (Obscuur libel). Hal demikian membuktikan, bahwa dalil posita gugatan antara satu dan lainnya saling bertentangan, tidak saling berhubungan. Dalil yang demikian membingungkan dan menyesatkan. Hal ini didasarkan juga pada Yurisprudensi Mahkamah Agung RI nomor 720/K/Pdt/1997 jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1075/Pdt/1982, ditegaskan bahwa petitum suatu gugatan harus didasarkan dan didukung oleh Posita/dalil-dalil gugatan yang diuraikan secara tegas dan jelas, sehingga terdapat hubungan yang berkaitan satu sama lain, begitu juga dengan Petitumnya;
3. Bahwa dari uraian tersebut di atas gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (obscur libel), oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (vide putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 601/K/Sip/1975).

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa semua dalil dan alasan yang diuraikan Dalam Eksepsi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dengan Dalam Pokok Perkara sehingga tidak perlu diuraikan lagi.
2. Bahwa Tergugat membantah dan menolak semua dalil dan alasan Penggugat yang diuraikan dalam posita dan petitum gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.



- A. TERGUGAT KEMBALI MENEGASKAN BAHWA TERGUGAT TIDAK PERNAH MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DENGAN PENGGUGAT, KARENA FAKTANYA ADALAH PENGGUGAT SENDIRI YANG MENYAMPAIKAN KEHENDAKNYA UNTUK MENGUNDURKAN DIRI KEPADA TERGUGAT

Bahwa di dalam perihal gugatannya, Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka di dalam jawabannya dalam pokok perkara, Tergugat kembali menegaskan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat atau mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat. Hal ini terbukti di dalam gugatannya, Penggugat tidak dapat menguraikan kapan waktu dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat ? Dan kapan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut diberitahukan oleh Tergugat dan diterima oleh Penggugat ? Serta apa yang menjadi alasan sehingga Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat ?

Semua hal tersebut tidak dapat diuraikan atau didalilkan oleh Penggugat di dalam gugatannya, karena faktanya Tergugat memang tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat. Justru sebaliknya, Penggugat lah yang berulang kali menyampaikan kehendaknya untuk mengundurkan diri kepada Tergugat, dan menyampaikan akan menandatangani surat pengunduran dirinya tersebut kepada Tergugat.

- B. PENGGUGAT MULAI BEKERJA DENGAN TERGUGAT SEJAK TAHUN 2016, BUKAN TAHUN 1998. DAN ALAMAT TERGUGAT DARI DAHULU HINGGA SEKARANG BERLOKASI DI DENPASAR BALI TIDAK PERNAH BERALAMAT DI JL. HBR MOTIK NO.KAV 1, RW. 10, EAST PADEMANGAN, PADEMANGAN, JAKARTA.



1. Bahwa Tergugat menolak dalil Tergugat di dalam butir 2 dan butir 3 gugatannya yang mendalilkan Penggugat telah mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat sejak tahun 1998 di sekolah milik Tergugat yang sekarang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, RW. 10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta, 10630, karena faktanya Penggugat adalah merupakan pekerja yang bekerja pada Tergugat yang mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dimulai sejak Januari 2016 hingga Desember 2018, kemudian diperpanjang lagi perjanjian kerjanya yaitu dari Januari 2019 hingga Desember 2020, dan kemudian diperpanjang lagi masa kerjanya yaitu dari bulan Juli 2019 hingga Juni 2021, sebagaimana yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat, disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat (yang akan Tergugat buktikan di dalam sidang pembuktian dalam perkara ini). Jadi, perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat tersebut bukan dimulai sejak tahun 1998. Selain itu, dari dahulu hingga sekarang alamat Tergugat tetap beralamat di Jl. Tukad Penet No. 8 A, Renon, Denpasar, Bali, tidak pernah pindah alamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, RW. 10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta.

Dari uraian di atas, jelas terlihat bahwa Penggugat adalah pekerja dari Tergugat (Gandhi Intercontinental School-Bali) yang beralamat di di Jl. Tukad Penet No. 8 A, Renon, Denpasar, Bali, dan didukung juga dengan fakta bahwa Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini di wilayah hukum tempat Penggugat bekerja yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta.



2. Bahwa Tergugat juga menolak dalil Penggugat di dalam butir 2 gugatannya yang menyebutkan “sekolah milik Tergugat yang sekarang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, RW. 10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta”, karena faktanya lokasi atau tempat kedudukan tergugat dan struktur kepengurusan di tempat Tergugat sangat berbeda dengan Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta yang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, RW. 10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta. Selain itu, dari awal Tergugat berdiri hingga saat ini, lokasi atau tempat kedudukan Tergugat selalu beralamat di Denpasar Bali, tidak pernah pindah ke Jl. HBR Motik No. Kav 1, RW. 10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta.
3. Bahwa Tergugat juga menolak dalil Penggugat di dalam butir 2 gugatannya yang menyebutkan “Penggugat sejak tahun 1998 mempunyai hubungan kerja di sekolah milik Tergugat yang sekarang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, RW. 10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta”, karena faktanya Gandhi Memorial Intercontinental yang beralamat di Jl. HBR Motik No. Kav 1, RW. 10, East Pademangan, Pademangan, Jakarta adalah merupakan Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta yang berdiri sendiri dan bukan merupakan milik dari Tergugat (Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali).

**C. PENGGUGAT SELALU DIBERITAHU OLEH TERGUGAT, BAHKAN PENGGUGAT MEMBACA, MENYEPAKATI, MENANDATANGANI DAN MENERIMA SALINAN PERJANJIAN KERJA UNTUK JANGKA WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT**

Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat di dalam butir 3 gugatannya yang menyebutkan “Tergugat dengan maksud yang tidak jelas dan melanggar hukum, tidak pernah memberikan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak yang seharusnya dibuat dalam 2 (dua) rangkap, yang salah 1 nya wajib diberikan kepada Penggugat”. Dalil Penggugat tersebut tidak



berdasar, karena faktanya Tergugat telah memberikan salinan perjanjian kerja tersebut kepada Penggugat. Dan Tergugat membantah/menolak dalil Penggugat yang menyebutkan hanya memberikan salinan surat perjanjian kerja yang tertulis dalam Bahasa Inggris saja, karena faktanya Perjanjian Kerja yang terakhir dibuat antara Penggugat dan Tergugat dibuat dalam Bahasa Indonesia yang telah diketahui, dibaca, disepakati dan ditandatangani juga oleh Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 Juli 2019, dengan masa kerja dari bulan Juli 2019 sampai bulan Juni 2021.

Dengan demikian, Tergugat menolak dalil Penggugat yang menyebutkan "Tergugat dengan maksud yang tidak jelas dan melanggar hukum tidak pernah memberikan perjanjian kerja kepada Penggugat", karena faktanya Tergugat telah memberikan salinan surat perjanjian kerja tersebut kepada Penggugat, sebagaimana yang diakui sendiri oleh Penggugat di dalam butir 3 posita gugatannya. Justru sebaliknya, Penggugat yang mempunyai maksud yang tidak jelas, karena di dalam gugatannya tersebut, Penggugat tidak menyebutkan Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu yang paling terakhir dibuat dan ditandatangani antara Penggugat dan Tergugat yaitu dibuat dan ditandatangani pada tanggal 29 Juli 2019 dengan menggunakan Bahasa Indonesia, dengan masa kerja dari bulan Juli 2019 sampai bulan Juni 2021.

Begitu juga dengan fakta bahwa Penggugat lebih fasih berbicara Bahasa Inggris hingga saat ini, meskipun Penggugat juga bisa berbicara dan mengerti dalam menggunakan bahasa Indonesia, karena sebelum menjadi Warga Negara Indonesia, Penggugat adalah Warga Negara Asing. Hal tersebut juga tidak disebutkan oleh Penggugat di dalam gugatannya. Dan faktanya, Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat yang terakhir dibuat dan ditandatangani pada tanggal 29 Juli 2019 dengan menggunakan Bahasa Indonesia, dengan masa kerja dari bulan Juli 2019





sampai bulan Juni 2021, namun tidak disebutkan atau tidak uraikan oleh Penggugat di dalam gugatannya tersebut.

**D. PENGGGUGAT DIDUGA MEMPUNYAI ITIDAK TIDAK BAIK KARENA DI DALAM GUGATANNYA PENGGUGAT TIDAK MENYEBUTKAN PERJANJIAN KERJA YANG TERAKHIR YANG DIBUAT DAN DITANDATANGANI OLEH PENGGUGAT DAN TERGUGAT DENGAN BAHASA INDONESIA**

1. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat di dalam posita gugatannya butir 4 yang hanya menyebutkan “pembaharuan Perjanjian Kerja (Renewal Of Agreement) dengan masa kerja dari Januari 2019 sampai dengan Desember 2020”, karena Penggugat di dalam gugatannya tidak menyebutkan perpanjangan Perjanjian Kerja yang terakhir yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat dengan masa kerja Penggugat dari Juli 2019 sampai dengan Juni 2021. Justru Tergugat melihat adanya itikad tidak baik dari Penggugat karena menyembunyikan fakta tentang adanya kesepakatan untuk memperpanjang Perjanjian Kerja yang terakhir dibuat antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana yang tertuang di dalam Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu, yang terakhir dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 Juli 2019, dengan masa kerja Penggugat dari bulan Juli 2019 sampai bulan Juni 2021, dan dengan menggunakan Bahasa Indonesia.

2. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat di dalam posita gugatannya butir 4 yang menyebutkan “Penggugat menduga Tergugat dengan itikad tidak baik bermaksud untuk terus mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” Dalil Penggugat tersebut tidak berdasar, karena tidak benar Tergugat bermaksud untuk terus mempekerjakan pekerja (Penggugat) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena faktanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut bukan dibuat oleh Tergugat saja, tetapi juga dibuat, disepakati, dan ditandatangani juga



oleh Penggugat, sehingga Penggugat secara hukum bebas menentukan apakah mau melanjutkan perjanjian kerja tersebut dengan Tergugat atau tidak, dan faktanya Penggugat selalu menerima, menyetujui/menyepakati dan menandatangani perpanjangan perjanjian kerja (Renewal Of Agreement) Untuk Waktu Tertentu yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tersebut. Dan Penggugat juga telah sepakat dan setuju mengenai statusnya yang belum diangkat sebagai karyawan tetap sebagaimana dimaksud di dalam ketentuan Pasal 4 ayat (7) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWT) yang terakhir, yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat di Denpasar pada tanggal 29 Juli 2019.

3. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat di dalam butir 5 posita gugatannya, yang pada intinya menyebutkan perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat yang tidak dibuat dengan Bahasa Indonesia berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dipertegas oleh Pasal 15 ayat (1) KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalil Penggugat tersebut tidak benar dan tidak berdasar, karena faktanya Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang terakhir telah dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 Juli 2019, dengan masa kerja Penggugat terhitung mulai Juli 2019 sampai dengan Juni 2021. Namun, Perjanjian Kerja yang terakhir ini tidak didalilkan atau tidak disebutkan oleh Penggugat di dalam gugatannya, atau dengan kata lain, ada dugaan disembunyikan faktanya oleh Penggugat.

Selain itu, di dalam Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak ada disebutkan apabila perjanjian kerja tidak dibuat dengan Bahasa Indonesia maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan atau



berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), tetapi yang sebenarnya disebutkan di dalam Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut adalah “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Namun dalam perkara ini, Tergugat dan Penggugat telah membuat dan menandatangani perpanjangan Perjanjian Untuk Waktu Tertentu secara tertulis, yang terakhir dibuat dan ditandatangani pada tanggal 29 Juli 2019, dengan masa kerja Penggugat terhitung mulai Juli 2019 sampai dengan Juni 2021, dengan menggunakan Bahasa Indonesia.

**E. RENEWAL OF AGREEMENT SEBAGAI PEMBAHARUAN ATAU PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT DAN DITANDATANGANI OLEH PENGGUGAT DAN TERGUGAT TIDAK ADA RELEVANSINYA DENGAN KETENTUAN PASAL 59 AYAT (2) dan PASAL 59 ayat (7) UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN YANG DIKUTIP OLEH PENGGUGAT**

1. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat di dalam butir 6 dan butir 7 pada posita gugatannya, karena pekerjaan Penggugat yang dibutuhkan oleh Tergugat dengan melakukan perpanjangan/ pembaharuan perjanjian kerja tidak ada relevansinya dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dikutip oleh Penggugat, karena di dalam Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.” Sedangkan dalam pembaharuan/perpanjangan perjanjian kerja yang disebut-sebut oleh Penggugat di dalam gugatannya yaitu dengan masa kerja dari Januari 2019 dan berakhir pada bulan Desember 2020 tersebut, di dalamnya tercantum Penggugat bekerja sebagai Managing Consultant, sedangkan pada pembaharuan/perpanjangan perjanjian kerja yang terakhir dibuat dan



ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat tertanggal 19 Juli 2019 dengan masa kerja Juli 2019 sampai dengan Juni 2021 disebutkan pekerjaan Penggugat adalah sebagai Manager. Jadi, disini jelas terlihat bahwa pekerjaan Penggugat di dalam perjanjian kerja tersebut bersifat tidak tetap.

Lagipula, renewal of agreement (pembaharuan/perpanjangan perjanjian kerja) antara Penggugat dan Tergugat tersebut, dilakukan atas dasar kesepakatan atau persetujuan antara Penggugat dan Tergugat, tanpa adanya intimidasi atau paksaan dari pihak manapun, terbukti Penggugat juga selalu menandatangani renewal of agreement (pembaharuan/perpanjangan perjanjian kerja) tersebut, tanpa ada keluhan atau komplain apapun sebelumnya kepada Tergugat.

2. Bahwa selain itu, dalil Penggugat yang di dalam gugatannya mempermasalahkan bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat dengan mengaitkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah tidak ada relevansinya dengan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini, karena faktanya Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan renewal (pembaharuan/perpanjangannya) nya juga telah disepakati, ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat, serta dilaksanakan juga oleh Penggugat, bahkan selama berjalannya perjanjian tersebut, tidak pernah ada complain atau keberatan atau gugatan dari Penggugat secara hukum yang diajukan kepada Tergugat khusus mengenai bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat tersebut.



F. SEJAK AWAL PENGGUGAT BEKERJA DENGAN TERGUGAT PADA TAHUN 2016, PENGGUGAT SELALU SEPAKAT UNTUK MEMBUAT DAN MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU (PKWT) DENGAN TERGUGAT. TIDAK PERNAH ADA PERBEDAAN PENDAPAT ATAU PERSELISIHAN ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT DALAM MEMBUAT DAN MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU (PWKT) TERSEBUT

1. Bahwa dalil-dalil Penggugat di dalam gugatannya yang baru sekarang mempermasalahkan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan telah ditangani oleh Penggugat dan Tergugat sebagaimana disebutkan di dalam butir 4, 5, 6 dan 7 posita gugatannya, sangat tidak berdasar, karena setiap pembuatan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, tidak ada keberatan atau protes dari Penggugat, dan atau tidak ada perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, terbukti dari Penggugat selalu menandatangani Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dengan Tergugat.
2. Bahwa tidak tepat gugatan Penggugat yang di dalam posita dan petitum gugatannya mempermasalahkan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, dan memohon agar Perjanjian Kerja tersebut dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang padahal Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) tersebut sebelumnya telah disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat. Bahkan Penggugat juga telah menyepakati, menyetujui statusnya belum diangkat sebagai karyawan tetap, sebagaimana yang tercantum di dalam ketentuan Pasal 4 ayat (7) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWT) yang terakhir, yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat di Denpasar pada tanggal 29 Juli 2019.



Dengan demikian, apabila Penggugat hendak mempermasalahkan bentuk perjanjian kerja tersebut dengan memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan Perjanjian Kerja tersebut secara hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), seharusnya tidak diajukan di dalam Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara ini, tetapi diajukan di dalam Gugatan Perselisihan Kepentingan, yang mana pengajuan gugatan perselisihan kepentingan itu pun baru bisa diajukan ketika ada perselisihan antara Penggugat dan Tergugat di dalam pembuatan Perjanjian Kerja tersebut, bukan setelah Perjanjian Kerja tersebut disepakati dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat. Hal ini sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 1 angka (3) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut: "Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."

**G. PENGUGAT MENYATAKAN MENGUNDURKAN DIRI ATAS KEHENDAK ATAU INISIATIFNYA SENDIRI, BUKAN ATAS PERINTAH DARI TERGUGAT. DAN TERGUGAT TIDAK PERNAH MEMAKSA PENGUGAT UNTUK MENANDATANGANI SURAT PENGUNDURAN DIRI TERSEBUT**

1. Bahwa Tergugat menolak dan atau membantah dalil Penggugat di dalam butir 8, 9, 10, 11 dan butir 12 pada posita gugatannya, karena faktanya Penggugat sendiri yang mempunyai kehendak untuk mengundurkan diri (resign), yang mana kehendak Penggugat untuk mengundurkan diri tersebut dapat dilihat di dalam pesan tertulis (whatsapp) yang ditulis sendiri oleh Penggugat dalam Bahasa Inggris dan ditujukan kepada Ketua Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali (Tergugat) tertanggal 1 November 2019, yang terjemahannya adalah sebagai berikut :





“Pak, saya telah menyelidiki hal ini secara mendalam dengan miss Sisilia dan miss Ayu. Ketika ditantang, Suraj (anak laki-laki) itu mengaku datang ke sekolah tidak hanya hari ini, tetapi juga pada beberapa hari lainnya sejak ia dilarang. Saya tidak menyadari hal ini sampai Anda menelepon hari ini. Kami memeriksa cctv dan tidak ada bukti konklusif bahwa ia memanjat dinding belakang untuk masuk. Sayangnya sepertinya dia datang ke sekolah pada saat yang sama denganku. Saya tidak membawanya ke sekolah. Pesan Anda sangat jelas, pembayaran penuh terlebih sebelum anak laki-laki itu (dia bukan anak tiri ku) diizinkan kembali. Jika Anda yakin semua yang saya katakan tidak benar, saya akan mengundurkan diri. Dengan penuh hormat. Philip”

Selain itu, Penggugat juga menyatakan kehendaknya sendiri untuk mengundurkan diri dan akan menandatangani surat pengunduran dirinya tersebut, yang disampaikan oleh Penggugat kepada salah satu staff/karyawan Tergugat yang bernama I.Gusti. Ayu Km. Ari Sri Rejeki melalui pesan tertulis (whatsapp) pada tanggal 5 November 2019, dalam Bahasa Inggris, yang terjemahannya berbunyi sebagai berikut :

“Hari ini saya menyadari anda mampir, saya masih dalam perjalanan pulang ke rumah. Jika tidak masalah, saya akan meluangkan waktu dengan keluarga saya hari ini dan kemudian besok saya akan datang untuk mengambil barang-barang pribadi saya serta mendiskusikan BPJS, gaji, menandatangani surat pengunduran diri dll. Jika perlu, anda dapat berdiskusi dengan ketua sebelum saya datang.”

2. Bahwa oleh karena itu Penggugat sendiri yang menyatakan kehendaknya untuk mengundurkan diri kepada Tergugat dan menyatakan akan datang ke sekolah (Tergugat) untuk menandatangani dan menyerahkan surat pengunduran dirinya, sebagaimana yang telah kami uraikan di atas.



Kemudian, sekitar pagi hari pada tanggal 03 November 2019, anak dari Penggugat yang bernama Shayla Phillipa menelfon salah satu staff/karyawan dari Tergugat yang bernama I.Gusti. Ayu Km. Ari Sri Rejeki yang menegaskan kembali bahwa Penggugat akan datang ke sekolah pada hari Senin tanggal 04 November 2019 untuk menandatangani surat pengunduran dirinya.

3. Faktanya, pada hari Senin tanggal 04 November 2019 tersebut, Penggugat datang ke sekolah dengan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, dan tidak menandatangani dan atau menyerahkan surat pengunduran diri seperti yang sebelumnya disampaikan dan dijanjikan sendiri oleh Penggugat. Oleh karena itu, maka selanjutnya staf/karyawan di sekolah tersebut membantu Penggugat menyiapkan proses administrasi surat pengunduran dirinya sebagaimana yang sebelumnya dinyatakan sendiri oleh Penggugat kepada Tergugat, dan kemudian masih pada tanggal 04 November 2019 tersebut, surat pengunduran diri tersebut dikirimkan oleh pihak sekolah (Tergugat) ke rumah Penggugat agar bisa ditandatangani oleh Penggugat seperti rencana awal Penggugat yang menyatakan akan menandatangani surat pengunduran dirinya tersebut.

Selanjutnya, pada tanggal 05 November 2019, Penggugat mengirim pesan tertulis (whatsapp) kepada salah satu karyawan Tergugat yang bernama I.Gusti. Ayu Km. Ari Sri Rejeki yang pada intinya Penggugat menyebutkan besok (tanggal 6 November 2019) Penggugat akan datang ke sekolah untuk mengambil barang-barang pribadinya serta akan mendiskusikan BPJS, gaji, dan akan menandatangani surat pengunduran dirinya, tetapi faktanya Penggugat masih tidak menyelesaikan proses administrasi pengunduran dirinya tersebut, sehingga pada tanggal 8 November 2019, karyawan Tergugat kembali menghubungi Penggugat melalui pesan tertulis



(whatsapp) dan meminta Penggugat agar datang ke sekolah guna menyelesaikan proses administrasi pengunduran diri yang sebelumnya telah disampaikan sendiri oleh Penggugat, dan ketika itu Penggugat kembali berjanji akan datang ke sekolah pada hari Senin tanggal 11 November 2019, untuk menyelesaikan proses pengunduran dirinya tersebut.

Dan pada tanggal 11 November 2019, Penggugat kembali mengingkari janjinya dengan tidak datang ke sekolah dan tidak menyelesaikan proses administrasi pengunduran dirinya seperti yang sebelumnya telah disampaikan sendiri oleh Penggugat kepada Tergugat. Sehingga oleh karena itu, pada tanggal 11 November 2019, Tergugat kembali mengirimkan surat kepada Penggugat agar Penggugat menyelesaikan proses administrasi pengunduran dirinya tersebut, seperti yang dinyatakan sendiri oleh Penggugat kepada Tergugat sebelumnya. Namun faktanya, Penggugat dengan tidak menghargai Tergugat, malah mengajukan somasi kepada Tergugat melalui kuasa hukumnya tertanggal 12 November 2019.

4. Bahwa di dalam gugatannya tersebut, kuat dugaan Penggugat berupaya untuk menyembunyikan fakta yang sebenarnya terjadi, yaitu salah satunya Penggugat di dalam gugatannya tidak menyebutkan apa yang menjadi sebab atau apa yang menjadi alasan bagi Tergugat untuk mengirimkan surat pengunduran diri tersebut kepada Penggugat ? Karena logikanya tidak mungkin Tergugat sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai reputasi nama yang baik kemudian tiba-tiba saja mengirimkan surat pengunduran diri kepada Penggugat tanpa alasan yang jelas. Dan ternyata faktanya seperti yang telah Tergugat uraikan di atas, pengunduran diri Penggugat tersebut adalah murni atas kehendak Penggugat sendiri yang telah disampaikannya kepada Tergugat, tanpa perintah dari Tergugat, dan



Tergugat juga tidak pernah memaksa Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri tersebut. Justru Penggugat lah yang berulang kali menyampaikan kehendaknya sendiri kepada Tergugat untuk mengundurkan diri dan akan menandatangani surat pengunduran dirinya tersebut, sedangkan Tergugat hanya membantu Penggugat dalam menyiapkan proses administrasi pengunduran dirinya tersebut.

Sedangkan alasan Penggugat menyatakan kehendaknya mengundurkan diri kepada Tergugat adalah karena Penggugat merasa tidak dipercaya lagi oleh Tergugat, yang mana Tergugat mempunyai bukti bahwa Penggugat secara diam-diam tanpa seizin Tergugat membawa masuk seorang siswa ke dalam area sekolah, padahal Penggugat mengetahui siswa tersebut sedang diskorsing oleh Tergugat, karena orang tua dari siswa tersebut sudah lama sekali tidak melakukan pelunasan pembayaran uang sekolah kepada Tergugat, padahal orang tua siswa tersebut telah berkali-kali ditagih dan diberikan peringatan oleh Tergugat. Namun, Penggugat bukannya mendukung tindakan dari pihak sekolah (Tergugat) yang memberikan skorsing kepada siswa tersebut, tetapi Penggugat malah melakukan penyalahgunaan kekuasaan yang sangat merugikan sekolah (Tergugat) secara finansial karena Penggugat mendukung orang tua siswa yang belum melunasi pembayaran uang sekolah dengan memasukkan kembali siswa tersebut secara diam-diam ke sekolah tanpa seizin dan atau tanpa persetujuan dari sekolah (Tergugat), padahal sebelumnya Penggugat mengetahui status siswa tersebut sedang diskorsing oleh sekolah (Tergugat).

Dan atas bukti-bukti yang dimiliki oleh Tergugat tersebut, selanjutnya Tergugat meminta penjelasan (klarifikasi) dari Penggugat mengenai peristiwa tersebut, namun Penggugat tetap menyangkal atau



membantahnya dan menyatakan akan mengundurkan diri (resign), dan pernyataan pengunduran diri Penggugat tersebut sebagaimana yang di tulisnya sendiri melalui pesan tertulis (Whatsapp) dari Penggugat kepada Tergugat tertanggal 1 November 2019 dan dari Penggugat kepada staff/karyawan dari Tergugat tertanggal 5 November 2019, seperti yang telah kami uraikan di atas.

5. Bahwa oleh karena Penggugat yang menyatakan sendiri kehendaknya untuk mengundurkan diri dan menyatakan akan menandatangani surat pengunduran diri, maka tidak benar dan tidak berdasar dalil Penggugat yang menyatakan Tergugat memaksa Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri tersebut. Dengan kata lain, tidak ada indikasi adanya tekanan/intimidasi atau pemaksaan dari Tergugat kepada Penggugat untuk menandatangani surat pengunduran diri tersebut. Hal ini dapat dilihat di dalam gugatan Penggugat, yang mana di dalam gugatannya, Penggugat tidak dapat menguraikan bagaimana caranya atau perbuatan apa yang dilakukan oleh Tergugat, sehingga Penggugat bisa menyatakan Tergugat melakukan pemaksaan untuk menandatangani surat pengunduran diri Penggugat?

- H. TERGUGAT TIDAK PERNAH MELARANG PENGGUGAT UNTUK MASUK KE AREAL TEMPAT KERJANYA, TETAPI KARYAWAN TERGUGAT MEMINTA AGAR PENGGUGAT IZIN ATAU MEMINTA PERSETUJUAN TERLEBIH DAHULU KEPADA TERGUGAT, DIKARENAKAN SEBELUMNYA ANAK DARI PENGGUGAT PERNAH MENYAMPAIKAN KEPADA KARYAWAN TERGUGAT BAHWA PENGGUGAT AKAN MELAKUKAN AKSI BUNUH DIRI DENGAN MELOMPAT DARI LANTAI 4 SEKOLAH TERSEBUT.

Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat di dalam butir 9 dalam posita gugatannya yang menyebutkan "Tergugat juga melarang Penggugat untuk



masuk ke areal tempat kerjanya tanpa dasar hukum dan alasan yang jelas.”

Dalil Penggugat tersebut tidak benar, karena faktanya Tergugat tidak melarang Penggugat untuk masuk ke areal tempat kerjanya, tetapi sebelumnya karyawan dari Tergugat meminta kepada Penggugat untuk izin atau meminta persetujuan terlebih dahulu dari Tergugat, dikarenakan anak dari Penggugat yang bernama Shayla Philipa pernah berbicara di telfon dengan salah satu karyawan Tergugat dan menyampaikan bahwa Penggugat pada tanggal 04 November 2019 akan ke sekolah untuk membuat surat pengunduran diri dan akan melakukan aksi bunuh diri dengan melompat dari lantai 4 gedung sekolah tersebut, dan setelah karyawan Tergugat mengklarifikasi rumor bunuh diri tersebut kepada Penggugat, Penggugat dengan ketus menjawab bahwa hal tersebut bukan rumor.

Sehingga setelah mendengar klarifikasi dari Penggugat tersebut, karyawan dari Tergugat selanjutnya meminta agar Penggugat setiap hendak masuk ke dalam areal sekolah terlebih dahulu meminta persetujuan dari Tergugat, mengingat karyawan Tergugat tersebut khawatir dengan ancaman bunuh diri dari Penggugat, karena di sekolah tersebut, murid-muridnya terdiri dari anak di bawah umur yang berusia 3 tahun hingga 18 tahun.

I. TERGUGAT TIDAK PERNAH MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK TERHADAP PENGGUGAT, TETAPI SEBALIKNYA JUSTRU PENGGUGAT SENDIRI YANG MENYATAKAN KEHENDAKNYA UNTUK MENGUNDURKAN DIRI, YANG TELAH DISAMPAIKANNYA BERULANG KALI KEPADA TERGUGAT

1. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam butir 13 posita gugatannya yang menyebutkan “bahwa berdasarkan tindakan yang Tergugat lakukan kepada Penggugat tersebut di atas, sangat terang dan jelas maksud Tergugat adalah untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja





sepihak terhadap Penggugat tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas”.

Dalil Penggugat tersebut sangat tidak berdasar, karena Penggugat menyebutkan berdasarkan “tindakan yang Tergugat lakukan”, tetapi di dalam gugatannya, Penggugat tidak menguraikan tindakan apa yang dilakukan oleh Tergugat sehingga Penggugat bisa menyatakan Tergugat melakukan tindakan PHK secara sepihak terhadap Penggugat ? Karena faktanya, hingga saat ini Tergugat tidak pernah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau mengeluarkan surat PHK secara sepihak terhadap Penggugat. Justru sebaliknya, Penggugat lah yang menyatakan kehendaknya untuk mengundurkan diri kepada Tergugat, seperti yang telah kami uraikan di atas.

Disamping itu, di dalam gugatannya, Penggugat juga tidak mendalilkan atau tidak menyebutkan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tersebut dilakukan oleh Tergugat pada tanggal berapa dan dibuat secara tertulis atau tidak ?, dan dimana serta kapan disampaikan kepada Penggugat ? Dan Apa yang menjadi alasan dilakukan PHK oleh Tergugat tersebut, atau bagaimana isi dari surat PHK yang dikeluarkan oleh Tergugat tersebut ? Dengan demikian, Penggugat tidak dapat membuktikan dalilnya yang menyebutkan tindakan Tergugat telah sangat terang dan jelas melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas, karena faktanya Tergugat memang tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat, justru sebaliknya, Penggugat lah yang menyatakan kehendaknya untuk mengundurkan diri kepada Tergugat dan menyampaikan akan menandatangani surat pengunduran dirinya tersebut. Sehingga menjadi aneh, ketika Penggugat datang dengan Kuasa Hukumnya ke tempat Tergugat untuk mengadakan pertemuan bipartite dengan Tergugat dan Kuasa Hukumnya, namun dalam pertemuan tersebut



Penggugat meminta pesangon kepada Tergugat, padahal Tergugat tidak pernah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat atau mengeluarkan surat PHK terhadap Penggugat.

2. Bahwa Tergugat juga menolak dalil Penggugat dalam butir 14 posita gugatannya yang menyebutkan Penggugat telah mengabdikan dengan profesional dan berintegritas selama 22 tahun kepada Tergugat. Dalil Penggugat tersebut tidak benar dan tidak berdasar, karena faktanya Penggugat bekerja pada Tergugat (Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali) baru sejak tahun 2016, sebagaimana telah tercantum di dalam perjanjian kerja yang dibuat dan ditandatangani antara Penggugat dan Tergugat, sehingga dari tahun 2016 hingga saat ini hitungannya adalah baru 3 tahun lebih. Jadi bukan 22 tahun seperti dalil Penggugat yang menghitungnya tidak jelas dari mana.
3. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam butir 14 gugatannya yang menyebutkan "Tergugat memilih mengakhirinya dengan cara yang tidak profesional dan melanggar amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-undangan lain yang berlaku di Negara Republik Indonesia." Dalil Penggugat tersebut sama sekali tidak berdasar, karena di dalam gugatannya, Penggugat tidak menyebutkan cara yang tidak profesional yang bagaimana yang dilakukan oleh Tergugat dalam mengakhiri perjanjian kerja dengan Penggugat dan melanggar ketentuan pasal berapa dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut? Karena faktanya, Penggugat sendiri yang memilih untuk mengakhiri perjanjian kerja tersebut dengan menyampaikan kepada Tergugat bahwa Penggugat mengundurkan diri (resign) dari pekerjaannya.



J. DI DALAM PERUNDINGAN BIPARTIT ANTARA PENGUGAT DAN TERGUGAT, TERGUGAT TIDAK PERNAH MEMINTA ATAU BERSIKUKUH AGAR PENGUGAT MAU MENANDATANGANI SURAT PENGUNDURAN DIRI

1. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat butir 16 dalam posita gugatannya yang menyebutkan “dalam pertemuan tersebut, Tergugat tetap bersikukuh agar Penggugat mau menandatangani Surat Pengunduran Diri”. Dalil Penggugat tersebut sangat tidak benar dan mengada-ada, karena faktanya pertemuan tersebut adalah inisiatif atau undangan dari Penggugat sebagaimana yang Penggugat akui sendiri di dalam butir 15 posita gugatannya, yang mana di dalam pertemuan tersebut, Penggugat yang didampingi Kuasa Hukumnya meminta pesangon, dan Tergugat yang juga didampingi Kuasa Hukumnya menjawab bahwa sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku Tergugat tidak bisa memberikan pesangon kepada Penggugat karena Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, dan dalam pertemuan tersebut Tergugat juga mengingatkan kembali bahwa Penggugat sebelumnya telah menyampaikan pernyataan pengunduran dirinya kepada Tergugat melalui pesan tertulis (whatsapp) dan Penggugat juga menyampaikan kepada Tergugat bahwa Penggugat akan menandatangani surat pengunduran dirinya (the resignation letter), sehingga ketika itu di dalam pertemuan bipartit tersebut, Tergugat menawarkan akan memberikan uang Penggantian Hak kepada Penggugat dengan syarat setelah Penggugat merealisasikan pernyataan pengunduran dirinya tersebut di dalam surat pengunduran diri, seperti yang pernah Penggugat sampaikan sendiri kepada Tergugat bahwa Penggugat akan menandatangani Surat Pengunduran Diri (the resignation letter).



Jadi tidak benar dalil Penggugat yang menyebutkan Tergugat tetap bersikukuh agar Penggugat mau menandatangani Surat Pengunduran Diri, karena faktanya di dalam pertemuan tersebut, Tergugat tidak pernah menyodorkan atau mengeluarkan Surat Pengunduran Diri agar ditandatangani oleh Penggugat. Justru sebaliknya, Penggugat lah yang bersikukuh agar Tergugat memberikan pesangon kepadanya, padahal Tergugat tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat.

2. Bahwa oleh karena dari hasil pertemuan bipartit tersebut tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, maka dalam pertemuan bipartit tersebut Tergugat juga menyampaikan kepada Penggugat, bahwa oleh karena Penggugat tetap bersikukuh tidak mau menandatangani surat pengunduran seperti yang sebelumnya dijanjikan sendiri oleh Penggugat kepada Tergugat, maka ketika itu Tergugat menyampaikan sebaiknya permasalahan tersebut diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial saja, karena Penggugat sebelumnya telah menyatakan mengundurkan diri kepada Tergugat, tetapi Penggugat tetap saja ngotot/bersikukuh meminta pesangon seperti ketentuan mengenai PHK padahal faktanya Tergugat tidak melakukan tindakan PHK atau tidak mengeluarkan surat PHK kepada Penggugat.

- K. TERGUGAT TIDAK DATANG MEMENUHI UNDANGAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI BALI UNTUK BIPARTIT II DAN TRIPATIT BUKAN BERARTI TIDAK MENGHARGAI PENGGUGAT, TETAPI KARENA KESIBUKAN TERGUGAT SENDIRI DAN KARENA PADA UNDANGAN YANG TERAKHIR, DOMISILI PENGURUS DARI TERGUGAT DI JAKARTA SEDANG DALAM STATUS PSBB KARENA PANDEMI COVID 19 DAN SEKOLAH TERGUGAT DI BALI JUGA SEDANG TUTUP



1. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam butir 19, 20 dan butir 23 yang menyebutkan Tergugat yang tidak hadir dalam pertemuan bipartite II dan tripartit itu seakan tidak menghargai harkat dan martabat Penggugat sebagai pekerja. Dalil Penggugat tersebut tidak benar dan tidak benar, karena saat tanggal dilaksanakannya Bipartit II dan Tripartit tersebut, Tergugat sedang sibuk dengan urusan bisnis/pekerjaannya, sehingga Tergugat tidak sempat untuk memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya untuk menghadiri pertemuan tersebut.

Sedangkan pada undangan yang terakhir yang disampaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali maupun yang disampaikan oleh Penggugat kepada karyawan Tergugat, ketika itu domisi pengurus dari Tergugat di Jakarta sedang dalam status Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) karena pandemi covid 19 yang menyebabkan ruang gerak Tergugat untuk beraktivitas menjadi terbatas, dan ketika itu juga kantor atau sekolah Tergugat sedang diliburkan/tutup.

2. Bahwa justru sebaliknya, Tergugat merasa Penggugat yang terlebih dahulu tidak menghargai harkat dan martabat Tergugat, karena setelah pernyataan pengunduran dirinya disampaikan oleh Penggugat kepada Tergugat, Penggugat berjanji akan datang ke sekolah (Tergugat) untuk menandatangani surat pengunduran dirinya seperti yang dijanjikan Penggugat sendiri kepada Tergugat, tetapi faktanya Penggugat tidak melaksanakan apa yang telah dijanjikannya tersebut, bahkan Penggugat malah mengarang dengan versinya sendiri yang seolah-olah Penggugat telah di PHK oleh Tergugat dan dipaksa oleh Tergugat untuk menandatangani surat pengunduran dirinya tersebut.

Selain itu, di dalam pertemuan bipartit antara Penggugat dan Tergugat yang didampingi oleh Kuasa Hukumnya masing-masing tersebut, ketika itu Penggugat tiba-tiba datang meminta pesangon, yang padahal Penggugat



mengetahui dan menyadari bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, dan Penggugat mengetahui dan menyadari bahwa Penggugat sebelumnya telah menyampaikan pengunduran dirinya kepada Tergugat, dan bersedia untuk menandatangani surat pengunduran dirinya tersebut, namun fakta itu disembunyikan oleh Penggugat, sehingga oleh karena itu Tergugat di dalam persidangan perkara ini, pada tahap pembuktian, akan mengajukan bukti-bukti mengenai fakta-fakta yang disembunyikan oleh Penggugat, yang salah satunya adalah mengenai bukti bahwa Penggugat telah menyampaikan kehendaknya sendiri untuk mengundurkan diri kepada Tergugat, dan bersedia untuk menandatangani surat pengunduran diri tersebut.

**L. TERGUGAT TIDAK DAPAT MENERIMA ATAU MENOLAK ANJURAN YANG DIBERIKAN OLEH MEDIATOR PADA DINAS TENAGA KERJA ENERGI SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI BALI KARENA DINAS TENAGA KERJA TERSEBUT HANYA MENDENGARKAN KETERANGAN DAN DATA DARI PENGGUGAT SECARA SEPIHAK TANPA KEHADIRAN TERGUGAT DAN TANPA DISERTAI DENGAN BUKTI-BUKTI YANG DIAJUKAN OLEH TERGUGAT**

1. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam butir 21, 22, 24 pada posita gugatannya dan dalam butir 6, 7, 8 dan 9 pada petitum gugatannya, yaitu mengenai anjuran-anjuran dari mediator pada Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali, dikarenakan mediator tersebut hanya mendengarkan keterangan dan data-data secara sepihak saja dari Penggugat, karena ketika itu Tergugat tidak hadir karena kesibukannya dan karena ketika itu domisili Tergugat sedang dalam status PSBB karena pandemi covid 19 serta karena kantor/sekolah Tergugat ketika itu sedang





diliburkan/tutup , sehingga tentu saja mediator pada Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali tersebut tidak memperoleh keterangan dan data-data dari Tergugat.

Oleh karena itu, dalam panggilan untuk bipartite II dan tripartit tersebut, karena tidak ada kehadiran Tergugat, maka mediator pada Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali tersebut hanya mendengarkan keterangan dan data-data versi Penggugat saja, yang padahal tidak semua keterangan yang disampaikan oleh Penggugat tersebut sesuai dengan fakta yang sebenarnya, bahkan sepatutnya diduga banyak fakta yang disembunyikan oleh Penggugat tetapi tidak disampaikan kepada mediator pada Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali tersebut.

2. Bahwa oleh karena itu, Tergugat menolak atau tidak menerima anjuran-anjuran dari mediator pada Dinas Tenaga Kerja Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali sebagaimana yang dikutip dan didalilkan kembali oleh Penggugat di dalam gugatannya butir 21, 22, 24 pada posita gugatannya dan dalam butir 6, 7, 8 dan 9 pada petitum gugatannya, karena di dalam anjuran tersebut disebutkan agar Tergugat memberikan kompensasi pengakhiran hubungan kerja atas dasar efisiensi dan masa kerja pekerja yaitu berupa yang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak kepada Penggugat, padahal faktanya Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan atau pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat atas dasar efisiensi atau atas dasar/alasan yang lainnya, tetapi justru Penggugat yang mengajukan pengunduran diri dan menyampaikannya kepada Tergugat.
3. Bahwa oleh karena Tergugat mengundurkan diri, maka perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir karena pengunduran diri dari



Penggugat, sehingga atas pengunduran diri dari Penggugat tersebut, Tergugat akan memberikan Uang Penggantian Hak (UPH), dengan ketentuan sebagai berikut :

Data Pekerja :

Upah terakhir per bulan : Rp. 40.000.000,-

Masa kerja : Januari 2016 - November 2019 (3 tahun 10 bulan)

Penghitungan Uang Penghargaan Masa Kerja :

Pasal 156 ayat (3) huruf a : Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah = 2 bulan gaji x Rp. 40.000.000,- = Rp. 80.000.000,-

Dengan demikian, Uang Penggantian Hak (UPH) yang akan diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, karena pengunduran diri dari Penggugat, adalah sebagai berikut :

a. Cuti tahunan yang belum diambil

$1/25 \times \text{Rp. 40.000.000,-} \times 12 \text{ hari} = \text{Rp. 19.200.000,-}$

b. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan

= 15 % x Uang Penghargaan Masa Kerja

= 15 % x Rp. 80.000.000,- = Rp. 12.000.000,-

-----  
TOTAL = Rp. 31.200.000,-



4. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas sangat beralasan menurut hukum gugatan Penggugat a quo untuk ditolak seluruhnya atau sekurang-kurangnya tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard).

Berdasarkan hal-hal sebagaimana telah diuraikan di atas, maka Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini, agar berkenan untuk memeriksa dan menjatuhkan sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Onvankelijke Verklaard)

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir karena Pengunduran Diri dari Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk memberikan Uang Penggantian Hak (UPH) karena pengunduran diri dari Penggugat, sebagai berikut :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil

$$1/25 \times \text{Rp. } 40.000.000,- \times 12 \text{ hari} = \text{Rp. } 19.200.000,-$$

- b. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan

$$= 15 \% \times \text{Uang Penghargaan Masa Kerja}$$

$$= 15 \% \times \text{Rp. } 80.000.000,- = \text{Rp. } 12.000.000,-$$

-----  
TOTAL = Rp. 31.200.000,-

4. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara menurut hukum.



Atau,

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 5 Agustus 2020 dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik tertanggal 12 Agustus 2020;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan setelah dicocokkan dengan pembandingnya ternyata cocok dan diberi tanda P-1a sampai dengan P-18, sebagai berikut :

1. Fotocopi Renewal Of Agreement antara Penggugat dengan Tergugat dengan masa berlaku Januari 2019 sampai dengan Desember 2020, selanjutnya diberi tanda P-1a;
2. Fotocopi Renewal Of Agreement antara Penggugat dengan Tergugat dengan masa berlaku Januari 2019 sampai dengan Desember 2020, selanjutnya diberi tanda P-1b;
3. Fotocopi kartu nama atas nama Penggugat i.c Knaggs Mark Brian Philip, dengan Jabatan Mabagement Consultan, selanjutnya diberi tanda P-1c;
4. Fotocopi rekening Koran/pernyataan transaksi atas nama Penggugat i.c Knaggs Mark Brian Philip, selanjutnya diberi tanda P-1d;
5. Fotocopi Year Book Gandhi Memorial International School Tahun Ajaran 1997-98, selanjutnya diberi tanda P-2a;
6. Fotocopi Year Book Gandhi Memorial International School Tahun Ajaran 2001, selanjutnya diberi tanda P-2b;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Fotocopi draft surat pengunduran diri (dalam bahasa inggris) tertanggal 2 November 2019, selanjutnya diberi tanda P-3a;
8. Fotocopi terjemahan draft surat pengunduran diri (dalam bahasa inggris) tertanggal 2 November 2019, selanjutnya diberi tanda P-3b;
9. Fotocopi tanda terima surat dari Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali, selanjutnya diberi tanda P-3c;
10. Fotocopi surat edaran sekolah (dalam bahasa inggris) tertanggal 2 November 2019, selanjutnya diberi tanda P-4a;
11. Fotocopi terjemahan surat edaran sekolah (dalam bahasa inggris) tertanggal 2 November 2019, selanjutnya diberi tanda P-4b;
12. Fotocopi surat pemberitahuan dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 11 November 2019, selanjutnya diberi tanda P-5;
13. Fotocopi surat somasi I dari Penggugat kepada Tergugat Nomor : 06/MAD/Somasi/XI/2019 tertanggal 12 November 2019, selanjutnya diberi tanda P-6a;
14. Fotocopi surat somasi II dari Penggugat kepada Tergugat Nomor : 07/MAD/Somasi/XI/2019 tertanggal 20 November 2019, selanjutnya diberi tanda P-6b;
15. Fotocopi surat permohonan perundingan bipartit dari Penggugat kepada Tergugat Nomor : 09/MAD/Permohonan/XII/2019 tertanggal 2 Desember 2019, selanjutnya diberi tanda P-7;
16. Fotocopi surat permohonan perundingan bipartit dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 4 Desember 2019, selanjutnya diberi tanda P-8;
17. Fotocopi surat konfirmasi bipartit dari Penggugat kepada Tergugat Nomor : 11/MAD/Pemberitahuan/XII/2019 tertanggal 10 Desember 2019, selanjutnya diberi tanda P-9;
18. Fotocopi risalah perundingan bipartite antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 6 Januari 2020, selanjutnya diberi tanda P-10;

**Disclaimer**

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Fotocopi surat permohonan mediasi kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan  
Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar Nomor : 001/MAD/Permohonan/II/ 2020  
tanggal 9 Januari 2020, selanjutnya diberi tanda P-11;
20. Fotocopi surat undangan klarifikasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikasi  
Kompetensi Kota Denpasar Nomor : 565/117/DTKSK tanggal 16 Januari 2020,  
selanjutnya diberi tanda P-12;
21. Fotocopi risalah klarifikasi yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja  
dan Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar tanggal 20 Januari 2020, selanjutnya  
diberi tanda P-13;
22. Fotocopi Panggilan Mediasi dari Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber  
Daya Mineral Provinsi Bali Nomor : 560/1087/IV/Disnaker dan ESDM tertanggal  
4 Februari 2020, selanjutnya diberi tanda P-14a;
23. Fotocopi Panggilan Mediasi II dari Dinas Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber  
Daya Mineral Provinsi Bali Nomor : 560/1786/IV/Disnaker dan ESDM tertanggal  
24 Februari 2020, selanjutnya diberi tanda P-14b;
24. Fotocopi Risalah Mediasi/Anjuran Mediator dari Dinas Ketenagakerjaan Dan  
Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali Nomor : 560/2616/IV/ Disnakeresdm  
tertanggal 10 Maret 2020, selanjutnya diberi tanda P-15;
25. Fotocopi surat tanggapan atas Risalah Mediasi/Anjuran Mediator dari Dinas  
Ketenagakerjaan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali Nomor :  
560/2616/IV/ Disnakeresdm tertanggal 10 Maret 2020 dengan Nomor :  
015/MAD/Permohonan/III/2020 tanggal 27 Maret 2020, selanjutnya diberi tanda  
P-16;
26. Fotocopi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020  
Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Desease  
2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional, selanjutnya diberi tanda P-17;
27. Fotocopi Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 33 Tahun 2020 Tentang  
penetapan Pembatasan Sosial Bersekala Besar dalam penanganan Corona

Halaman 50 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps

#### Disclaimer

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





Virus Disease 2019 (Covid-19) di Provinsi DKI Jakarta, selanjutnya diberi tanda P-18.

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti surat tersebut diatas, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi, yakni saksi Nicodemus Danang Widi dan saksi Michael Brian Wildblood, yang dalam persidangan telah memberikan keterangan dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut;

**1. Saksi Nicodemus Danang Widi :**

- Bahwa saksi pernah bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School - Bali sejak tahun 2016 sampai dengan 2020;
- Bahwa saksi mengenal Penggugat karena sama-sama pernah bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School - Bali;
- Bahwa pada tahun 2016 Penggugat dipindahkan dari kantor pusat di Jakarta ke Bali;
- Bahwa selama bekerja, saksi diberikan haknya berupa Upah, THR Keagamaan, BPJS dan lain-lain;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat tidak lagi bekerja sejak bulan November 2019 dari pemberitahuan kepala sekolah di group Watshapp yang menyatakan Penggugat telah mengundurkan diri;
- Bahwa setiap karyawan ada menandatangani kontrak kerja dengan yayasan;
- Bahwa setelah Penggugat tidak bekerja lagi, pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh Penggugat dikerjakan oleh ibu Cecil;
- Bahwa saksi mengetahui ada karyawan yang diberhentikan oleh Tergugat pada saat kontrak kerja masih efektif berlaku;
- Bahwa kontrak kerja saksi sejak tahun 2015 sampai dengan 2020 dibuat hanya dalam bahasa Inggris;
- Bahwa Tergugat tidak memberikan salinan/rangkap kontrak kerja kepada karyawan;



- Bahwa Penggugat disuruh oleh Tergugat untuk menandatangani surat pengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat keberatan dan tidak bersedia untuk menandatangani surat pengunduran diri;
- Bahwa Penggugat tidak ada diberikan kompensasi apapun dari Tergugat;
- Bahwa saksi dan Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa pernah terputus-putus;

**2. Saksi Michael Brian Wildblood :**

- Bahwa saksi mengenal Penggugat semenjak sama-sama masih tinggal di Jakarta;
- Bahwa pada saat terjadinya krisis moneter di Indonesia (tahun 1998), Penggugat mulai bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta;
- Bahwa pada akhir tahun 2015, Manager Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta Bali meninggal dunia sehingga jabatan tersebut digantikan oleh Penggugat;
- Bahwa pada Januari 2016 Penggugat dipindahtugaskan ke Bali;
- Bahwa saksi mengetahui pada tanggal 2 November 2019 Penggugat disuruh oleh Tergugat untuk mengundurkan diri;
- Bahwa pada tanggal 2 November 2019 saksi mengantar Penggugat ke sekolah, akan tetapi dilarang memasuki areal sekolah GMIS-Bali;
- Bahwa adapun alasan yang disampaikan pihak sekolah untuk melarang Penggugat memasuki areal sekolah adalah perintah dari pimpinan disebabkan Penggugat sudah mengundurkan diri.

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan bukti surat berupa foto copy yang telah dibubuhi materai



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secukupnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan setelah dicocokkan dengan pembandingnya ternyata cocok dan diberi tanda T-1 sampai dengan T-9b, sebagai berikut:

1. Fotocopi Pasal 335 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) yang dikutip dari buku KUHP & KUHP, Penerbit Pustaka Mahardika Cetakan 2019, selanjutnya diberi tanda T-1;
2. Fotocopi surat edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi pengadilan, selanjutnya diberi tanda T-2;
3. Fotocopi Appoint Ment Letter yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat pada tahun 2016, selanjutnya diberi tanda T-3 A;
4. Fotocopi terjemahan resmi Appoint Ment Letter yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat pada tahun 2016, selanjutnya diberi tanda T-3 B;
5. Fotocopi Renewal Of Agreement yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat pada tahun 2019, selanjutnya diberi tanda T-4 A;
6. Fotocopi terjemahan resmi Renewal Of Agreement yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat pada tahun 2019, selanjutnya diberi tanda T-4 B;
7. Fotocopi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Terentu Nomor : 01/GMIS-Bali/KK-Local/VII/2019 tertanggal 29 Juli 2019, selanjutnya diberi tanda T-5;
8. Fotocopi tanda terima penyerahan perjanjian kerja periode Juli 2019 - Juni 2021, selanjutnya diberi tanda T-6;
9. Fotocopi print out screeshoot pesan whatsapp dari Penggugat kepada Tergugat pada tanggal 1 November 2019, selanjutnya diberi tanda T-7 A;
10. Fotocopi terjemahan resmi print out screeshoot pesan whatsapp dari Penggugat kepada Tergugat pada tanggal 1 November 2019, selanjutnya diberi tanda T-7 B;

#### Disclaimer

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



11. Fotocopi print out screeshoot pesan whatsapp dari Penggugat kepada staff/karyawan Tergugat pada tanggal 5 November 2019, selanjutnya diberi tanda T-8 A;
12. Fotocopi terjemahan resmi print out screeshoot pesan whatsapp dari Penggugat kepada staff/karyawan Tergugat pada tanggal 5 November 2019, selanjutnya diberi tanda T-8 B;
13. Fotocopi surat pemberitahuan dari Tergugat kepada Penggugat (beserta lampirannya) tertanggal 11 November 2019, selanjutnya diberi tanda T-9 A;
14. Fotocopi terjemahan lampiran surat surat pemberitahuan dari Tergugat kepada Penggugat tertanggal 11 November 2019, selanjutnya diberi tanda T-9 B;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti surat tersebut diatas, Tergugat telah pula mengajukan 4 (empat) orang, yakni saksi I Gst Ayu KM. Ari Sri, saksi Sisilia Septriyanthi, saksi Putu Agustriana dan saksi Dewa Ayu Meita Anggarani, yang dalam persidangan telah memberikan keterangan dibawah sumpah menerangkan sebagai berikut;

**1. Saksi I Gst Ayu KM. Ari Sri :**

- Bahwa saksi bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School Bali sebagai staff administrasi umum;
- Bahwa Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School, pusatnya di Jakarta, serta memiliki cabang di Semarang dan Bali;
- Bahwa alamat Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School di Jakarta dengan di Bali adalah berbeda;
- Bahwa Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School di Jakarta, Semarang dan Bali adalah sama, akan tetapi masing-masing sekolah di Jakarta, Semarang dan Bali mempunyai management dan keuangan sendiri-sendiri di setiap cabang;



- Bahwa Penggugat bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School Bali sejak tahun 2016;
- Bahwa kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat untuk tahun 2016-2018 telah ditandatangani masing-masing pihak;
- Bahwa adapun jabatan Penggugat adalah management consultant;
- Bahwa kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat kemudian diperpanjang dari Januari 2019 - Desember 2020;
- Bahwa pada bulan Mei 2019 Penggugat mengajukan kenaikan gaji dan hal tersebut disetujui oleh Tergugat, sehingga dilakukan pembaharuan kontrak kerja menjadi sampai dengan Januari 2021 dan jabatan Penggugat menjadi Manager;
- Bahwa didalam kontrak kerja disebutkan apabila Pekerja mengundurkan diri, harus diberitahukan sebelumnya;
- Bahwa Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;
- Bahwa Penggugat menyampaikan keinginannya untuk mengundurkan diri melalui pesan Watshapp;
- Bahwa alasan Penggugat mengundurkan diri adalah karena yang bersangkutan memasukkan siswa yang sedang dalam masa skorsing ke lokasi sekolah;
- Bahwa Penggugat juga diduga melakukan penyalahgunaan dan mark up anggaran kegiatan sekolah seperti wisuda, darma wisata dan lain-lain;
- Bahwa Penggugat diwajibkan membuat surat pengunduran diri karena hal tersebut telah diatur dalam kontrak kerja yang telah ditandatangani;
- Bahwa Penggugat tidak menandatangani surat pengunduran diri yang telah disediakan;



- Bahwa jabatan Penggugat sampai dengan saat ini belum ada yang menggantikan, akan tetapi pekerjaannya diambil alih staff Tergugat yang lain;
- Bahwa Penggugat telah mengambil seluruh barang-barang milik pribadinya;
- Bahwa perundingan bipartit diprakarsai oleh kuasa hukum Penggugat;
- Bahwa Tergugat menawarkan memberikan uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat, akan tetapi ditolak;
- Bahwa sebelumnya Tergugat tidak pernah menyuruh orang untuk mengundurkan diri;
- Bahwa kontrak kerja dibuat dalam dua bahasa yakni bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, serta salinannya diberikan kepada Penggugat;
- Bahwa Penggugat belum pernah diberikan surat peringatan;
- Bahwa setelah mengundurkan diri Penggugat pernah datang ke sekolah sebanyak 3 (tiga) kali;
- Bahwa yang menyediakan surat pengunduran diri atas nama Penggugat adalah pihak sekolah;
- Bahwa setelah Penggugat tidak lagi bekerja, Tergugat tidak ada membuat surat panggilan kepada Penggugat;
- Bahwa yang berhak untuk mengangkat dan memberhentikan staff/manager adalah pihak yayasan.

**2. Saksi Sisilia Septriyanthi :**

- Bahwa saksi bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School Bali sebagai staff administrasi siswa;
- Bahwa Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School berkantor pusat di Jakarta, mengelola sekolah di Jakarta, Semarang dan Bali;
- Bahwa Masing-masing sekolah memiliki struktur dan management yang berdiri sendiri;





- Bahwa Penggugat bekerja di Bali sejak tahun 2016 dengan kontrak kerja periode tahun 2016-2018, Periode tahun 2019-2020 dan Periode tahun 2019-2012;
- Bahwa salinan kontrak kerja biasanya diberikan kepada karyawan;
- Bahwa Penggugat bekerja dengan sistem hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan jabatan terakhir sebagai manager;
- Bahwa yang menyiapkan draft surat pengunduran diri yang harus ditandatangani Penggugat adalah pihak sekolah;
- Bahwa adapun kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat adalah membawa/memasukkan siswa yang sedang mendapatkan sanksi skorsing dari sekolah masuk ke lokasi sekolah;
- Bahwa kesalahan Penggugat yang lain adalah diduga melakukan penggelapan keuangan sekolah;
- Bahwa Penggugat tidak bersedia untuk menandatangani surat pengunduran diri yang telah disediakan oleh pihak sekolah;
- Bahwa Penggugat tidak pernah memperoleh surat peringatan;
- Bahwa setelah Penggugat tidak lagi bekerja, Tergugat tidak ada membuat surat panggilan kepada Penggugat.

**3. Saksi I Putu Agus Krisna :**

- Bahwa saksi bekerja sebagai supir di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School - Bali sejak tahun 2015;
- Bahwa saksi adalah supir yang ditugaskan untuk mengantar/menjemput Penggugat setiap harinya;
- Bahwa Penggugat berhenti bekerja karena mengundurkan diri;
- Bahwa Penggugat berkali-kali menyuruh saksi untuk menjemput suraz dan membawanya ke sekolah;
- Bahwa suraz sedang mendapat skorsing dari sekolah;
- Bahwa Penggugat tinggal serumah bersama dengan suraz dan ibunya;



- Bahwa kontrak kerja saksi dibuat dalam bahasa Indonesia.

**4. Saksi Dewa Ayu Meita Anggarani :**

- Bahwa saksi pernah bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School-Bali dari tahun 2016 sampai dengan Juni 2020;
- Bahwa saksi berhenti bekerja dengan menyampaikan pemberitahuan melalui pesan Watshapp, keudian oleh pihak sekolah diarahkan agar memuat surat pengunduran diri;
- Bahwa saksi mengundurkan diri dengan kesadaran sendiri karena ingin berkarya ditempat lain;
- Bahwa saksi tidak memperoleh kompensasi apapun dari pihak yayasan atas pengunduran dirinya;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti yang diajukan Para Pihak dalam persidangan ini, Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat bukti yang relevan dan sesuai dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 30 September 2020, Penggugat dan Tergugat mengajukan kesimpulan yang isi selengkapnya dianggap telah termuat dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan ini sepanjang ada kaitannya dengan putusan ini, dianggap telah termuat serta merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

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

**TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**



**DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya tersebut juga mengajukan dalil-dalil eksepsi tentang kewenangan mengadili (kompetensi absolut maupun kompetensi relatif);

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat tentang eksepsi kewenangan mengadili (kompetensi absolut) tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar telah menjatuhkan putusan sela Nomor : 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps tanggal 19 Agustus 2020 yang pada pokoknya menyatakan menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa dalam uraian eksepsi tentang kompetensi relatif, ternyata tidak disinggung tentang ketidak wenangan Pengadilan Hubungan pada Pengadilan Negeri Denpasar mengadili perkara ini secara relatif, akan tetapi Tergugat justru menguraikan bahwa gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (Obscu ur Libel);

Menimbang, bahwa uraian eksepsi Tergugat yang demikian, menurut Majelis Hakim adalah eksepsi diluar kewenangan mengadili (kompetensi relatif) yang harus diputus bersama-sama dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa dalil eksepsi Tergugat pada bagian B halaman 3 sampai dengan 9 pada jawabannya, pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (Obscu ur Libel) dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- I. Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja tetapi didalam gugatannya Penggugat tidak mendalilkan mengenai kapan waktu pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut dan apakah ada surat pemutusan hubungan kerja;



- II. Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja tetapi dalam posita maupun petitum gugatannya tidak menguraikan dasar hukumnya;
- III. Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja tetapi dalam posita maupun petitum gugatannya malah menguraikan dan menuntut perubahan bentuk perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
- IV. Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja kepada Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School Bali, akan tetapi tidak menguraikan masa kerja Penggugat di Bali, akan tetapi mendalilkan awal masa kerja Penggugat di Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta yang bukan merupakan pihak dalam perkara ini;
- V. Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja tetapi dalam posita maupun petitum gugatannya menguraikan tuduhan kepada Tergugat memaksa dan menandatangani pengunduran diri;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati baik posita maupun petitum gugatan Penggugat, ternyata telah dirumuskan sesuai dengan formula sebuah gugatan, yakni telah menguraikan dengan jelas tentang identitas dan hubungan hukum para pihak, peristiwa hukum serta dasar-dasar hukum Penggugat mengajukan tuntutan hukum terhadap Tergugat;

Menimbang, bahwa dalil-dalil eksepsi Tergugat sebagaimana tersebut diatas ternyata adalah merupakan bagian pokok perkara dalam gugatan aquo sehingga dalil-dalil eksepsi tersebut tidak berdasarkan hukum oleh karena itu haruslah dinyatakan **ditolak**;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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



Menimbang, bahwa oleh karena dalil-dalil gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 RBg kepada Penggugat terlebih dahulu dibebankan untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, kemudian Tergugat dibebankan pula mengajukan bukti lawan untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan memperhatikan surat Gugatan Penggugat maupun Jawaban Tergugat, meneliti seluruh alat bukti surat serta mendengar keterangan saksi-saksi yang diajukan para pihak dalam persidangan, maka diperoleh fakta-fakta hukum yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa benar Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 1998, yang awalnya bekerja di The Gandhi Memorial International School Jakarta, (vide Bukti P-2a dan bukti P-2b serta keterangan saksi Nicodemus Danang Widi dan saksi Michael Brian Wildblood);
2. Bahwa benar Penggugat ditugaskan di Bali sejak Januari 2016 (vide bukti T-3 A, bukti T-3 B, bukti P-1a identik dengan bukti T-4 A, bukti P-1b, bukti T-4 B dan bukti T-5 serta keterangan saksi Nicodemus Danang Widi, saksi Michael Brian Wildblood, saksi I Gst Ayu KM.Ari Sri saksi Sisilia Septriyanthi dan saksi I Putu Agus Krisna);
3. Bahwa benar Penggugat menerima upah terakhir sebesar Rp.40.000.000,- (empat puluh juta rupiah) setiap bulannya (vide bukti P-1d dan bukti T-5);
4. Bahwa benar sejak tanggal 2 November 2019 Penggugat telah dilarang datang atau berada di lokasi sekolah (vide bukti P-4a dan bukti P-4b serta keterangan saksi Michael Brian Wildblood);

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan sebagaimana tersebut diatas, maka adapun yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini adalah tentang pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana menurut



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan cara memaksa Peggugat untuk mengundurkan diri, sementara menurut Tergugat bahwa Peggugat telah mengundurkan diri secara verbal/lisan melalui pesan Watshapp yang disampaikan berulang kali baik kepada Tergugat maupun staff/karyawan Tergugat, hal mana dapat dibenarkan berdasarkan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang telah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

Menimbang, bahwa dari pokok perselisihan sebagaimana tersebut diatas, maka terlebih dahulu haruslah diteliti dan dipertimbangkan dengan cermat hal-hal sebagai berikut :

1. Apakah benar hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?

Menimbang, bahwa Peggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tahun 1998, hal mana pada awalnya ditugaskan di Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta (vide bukti P-2a dan P-2b serta keterangan saksi Michael Brian Wildblood), kemudian sejak tahun 2016 sampai dengan 2019 Peggugat ditempatkan di Gandhi Memorial Intercontinental School Bali (vide bukti T-3 A, bukti T-3 B, bukti P-1a identik dengan bukti T-4 A, bukti P-1b, bukti T-4 B dan bukti T-5 serta keterangan saksi saksi Nicodemus Danang Widi, saksi Michael Brian Wildblood, saksi I Gst Ayu KM. Ari Sri, saksi Sisilia Septriyanthi dan saksi I Putu Agus Krisna);

Menimbang, bahwa setelah diteliti dengan cermat ternyata kontrak kerja antara Peggugat dengan Tergugat Periode Januari 2016 sampai dengan

#### Disclaimer

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember 2018 (vide bukti T-3 A), Periode Januari 2019 sampai dengan Desember 2020 (vide bukti P-1a identik dengan bukti T-4 A) ternyata Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut hanya dibuat dalam bahasa Inggris, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimaksud haruslah dinyatakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Nicodemus Danang Widi, saksi I Gst Ayu KM. Ari Sri, dan saksi Sisilia Septrianthi, ternyata sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat bukanlah jenis pekerjaan yang dapat dijadikan sebagai objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan demikian berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat tersebut, demi hukum haruslah dinyatakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Menimbang, bahwa lagi pula sebelum ditugaskan di Gandhi Memorial Intercontinental School Bali pada tahun 2016, ternyata sejak tahun 1998 Penggugat terlebih dahulu telah bekerja di Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta, sehingga akumulasi masa kerja Penggugat sampai dengan saat terjadinya perselisihan ini telah mencapai 21 (dua puluh satu) tahun lebih, oleh karena itu tidak memungkinkan apabila hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan memaksa Penggugat untuk

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengundurkan diri, sementara Tergugat mendalilkan Penggugat telah mengundurkan diri melalui pesan Watshapp, hal mana dapat dibenarkan berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, sehingga Tergugat membuat draft surat pengunduran diri yang harus ditandatangani oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa ternyata benar Penggugat melalui pesan Watshapp ada menyatakan akan mengundurkan diri (vide bukti T-7 A, bukti T-7 B, bukti T-8 A, bukti T-8 B) akan tetapi pada faktanya ternyata Penggugat tidak pernah menandatangani surat pengunduran diri yang draftnya telah dibuat oleh Tergugat tersebut (vide bukti T-9 A dan bukti T-9 B serta keterangan saksi Michael Brian Wildblood, saksi I Gst Ayu KM. Ari Sri, dan saksi Sisilia Septrianthi), sehingga dengan demikian maka Penggugat tidaklah dapat dikategorikan/ dikwalifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-4a dan bukti P-4b serta keterangan saksi Michael Brian Wildblood, ternyata terhitung sejak tanggal 2 November 2019, Penggugat tidak lagi diperkenankan memasuki areal kerjanya atau dengan kata lain dilarang oleh pihak Tergugat, sehingga hal yang demikian tersebut haruslah dipandang sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa ternyata masa kerja Penggugat pada Tergugat ternyata relatif sudah cukup lama yakni 21 (dua puluh satu) tahun lebih, dan pada faktanya Penggugat sama sekali belum pernah mendapatkan surat peringatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum sebagaimana telah diuraikan diatas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum-petitum gugatan Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat pada angka 3 yang pada pokoknya memohon agar Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diuraikan dalam pertimbangan sebelumnya, terbukti ternyata kontrak kerja/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat Periode 2016 - 2018 dan Periode 2019 - 2020 ternyata hanya dibuat dalam bahasa Inggris, sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan menjadi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, lagi pula jauh sebelumnya Penggugat ternyata telah bekerja di Yayasan Gandhi Memorial Intercontinental School Jakarta sejak tahun 1998, sehingga tidaklah mungkin apabila hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan-pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tersebut demi hukum haruslah dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3 tersebut cukup beralasan menurut hukum dan haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 5 yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa ternyata benar Penggugat melalui pesan Watshapp ada menyatakan akan mengundurkan diri (vide bukti T-7 A, bukti T-7 B, bukti T-8 A dan bukti T-8 B serta keterangan saksi I Gst Ayu KM. Ari Sri dan saksi Sisilia Septriyanthi), akan tetapi ternyata Penggugat tidak pernah menandatangani surat pengunduran diri yang draftnya telah dibuat oleh Tergugat tersebut (vide bukti T-9 A dan bukti T-9 B serta keterangan saksi Michael Brian Wildblood, saksi I Gst Ayu

Halaman 65 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KM. Ari Sri dan saksi Sisilia Septriyanthi), sehingga dengan demikian maka Penggugat tidaklah dapat dikategorikan/dikwalifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-4a dan bukti P-4b serta keterangan saksi Michael Brian Wildblood, ternyata terhitung sejak tanggal 2 November 2019 Penggugat tidak lagi diperkenankan memasuki areal kerjanya atau dengan kata lain dilarang oleh Tergugat, sehingga hal demikian tersebut haruslah dipandang sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat petitum gugatan Penggugat angka 5 cukup beralasan menurut hukum sehingga haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat pada angka 8 yang pada pokoknya meminta Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai pekerja hingga perkara ini berkekuatan hukum tetap, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan menyatakan "*dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*";

Menimbang, bahwa ternyata dalam perkara ini, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum dinyatakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, maka Majelis Hakim berpendapat petitum gugatan Penggugat pada angka 8 tersebut tidak berdasar hukum sehingga haruslah dinyatakan **ditolak**;

Halaman 66 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps

#### Disclaimer

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



Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 9 yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi akibat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas ternyata Penggugat tidak pernah membuat dan menandatangani surat pengunduran diri akan tetapi Tergugat telah melarang Penggugat untuk memasuki lokasi tempat kerjanya, sehingga hal tersebut haruslah dipandang sebagai bentuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Majelis hakim berpendapat petitum gugatan Penggugat angka 9 cukup beralasan hukum dan haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa petitum gugatan Penggugat angka 10 yang pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat **dikabulkan untuk sebagian**, maka Tergugat berada pada posisi yang kalah dan ternyata nilai gugatan dalam perkara ini melebihi Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kepada Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara ini, sehingga dengan demikian maka petitum gugatan Penggugat angka 10 cukup meralasan menurut hukum dan haruslah **dikabulkan**;

Memperhatikan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan perkara ini ;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Megabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir karena pemutusan hubungan kerja terhitung sejak tanggal 2 November 2019;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat akibat pemutusan hubungan kerja sesuai dengan perincian berikut ini :

Uang Pesangon :  $2 \times 9 \times \text{Rp.}40.000.000,-$  = Rp. 720.000.000,-

Uang Penghargaan Masa Kerja :  $8 \times \text{Rp.}40.000.000,-$  = Rp. 320.000.000,-

Jumlah = Rp.1.040.000.000,-

Uang Penggantian Hak :  $15\% \times \text{Rp.}1.040.000.000,-$  = Rp. 156.000.000,-

**Total seluruhnya = Rp.1.196.000.000,-**

**(Satu milyar seratus sembilan puluh enam juta rupiah)**

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang hingga saat ini ditetapkan sejumlah Rp.491.000,00 (Empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, pada hari

Halaman 68 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rabu, tanggal 30 September 2020, oleh kami, **I Made Pasek, S.H.,M.H.**, sebagai Hakim Ketua, **Ir. Ketut Darmaya, S.H.**, dan **Usaha Tarigan, S.H.** masing-masing Hakim Adhoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Dps, tanggal 10 Juli 2020, putusan tersebut diucapkan pada hari **Rabu, tanggal 7 Oktober 2020** dalam persidangan yang dinyatakan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **A.A.Istri Mas Candra Dewi, S.H., M.H.** Panitera Pengganti Panitera Pengganti pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar, serta dihadiri pula oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

**HAKIM-HAKIM ANGGOTA,**

**HAKIM KETUA,**

**IR. KETUT DARMAYA, S.H.**

**I MADE PASEK, S.H.,M.H.**

**USAHA TARIGAN, S.H.**

**PANITERA PENGGANTI,**

**A.A.ISTRI MAS CANDRA DEWI, S.H., M.H**

Perincian Biaya :

Halaman 69 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps

#### Disclaimer

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



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

1. Biaya Pendaftaran/PNBP .....	: Rp. 30.000,00
2. Biaya Pemberkasan/ATK .....	: Rp. 50.000,00
3. Biaya Panggilan .....	: Rp. 275.000,00
4. PNBP Penyerahan Relas Panggilan Pertama .....	: Rp. 20.000,00
5. Materai .....	: Rp. 6.000,00
6. Redaksi .....	: <u>Rp. 10.000,00 +</u>
Jumlah .....	: Rp. 491.000,00
(Empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah)	

**Catatan :**

Halaman 70 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps



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

I. Dicatat disini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor :  
10/Pdt.PHI/2020/PN.Dps. tanggal 7 Oktober 2020 belum mempunyai kekuatan  
hukum tetap:

**Panitera**

ttd

**Rotua Roosa Mathilda T, SH.,MH**

NIP. 19700305 199103 2 001

**CATATAN :**

Halaman 71 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps

**Disclaimer**

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



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

Dicatat disini bahwa pada hari Selasa, tanggal 13 Oktober 2020 Salinan Resmi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 10/Pdt.PHI/2020/PN.Dps. tanggal 30 September 2020 diberikan kepada dan atas permintaan dari Kuasa Penggugat (IDA BAGUS ANGGA MANUWANGSA, S.H.,) dengan perincian sebagai berikut:

Untuk Salinan Resmi  
**Panitera**

**Rotua Roosa Mathilda T, SH.,MH**

NIP. 19700305 199103 2 001

- Upah tulis : Rp. 36.000  
Jumlah : Rp. 36.000 (tiga puluh enam ribu rupiah)

**CATATAN :**

Halaman 72 dari 74 halaman  
Putusan Gugatan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Dps



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

Dicatat disini bahwa pada hari Selasa, tanggal 13 Oktober 2020 Salinan Resmi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 10/Pdt.PHI/2020/PN.Dps. tanggal 7 Oktober 2020 diberikan kepada dan atas permintaan dari Kuasa Tergugat (IVONNE WORO RESPATININGRUM, S.H., C.N., M.H.) dengan perincian sebagai berikut:

Untuk Salinan Resmi  
**Panitera**

**Rotua Roosa Mathilda T, SH.,MH**

NIP. 19700305 199103 2 001

- Upah tulis : Rp. 36.000  
Jumlah : Rp. 36.000 (tiga puluh enam ribu rupiah)



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

**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)