



**PUTUSAN**

**Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**DENNI MARINCAN SIRINGORINGO**, yang beralamat di Bekasi Griya Asri 2 Blok C 16 No. 10, RT 05, RW 032, Kelurahan Sumber Jaya, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, dalam hal ini Jl. Primadana VII Blok C8, No.33, RT. 006, RT. 010, Jatisari, Jatiasih, Kota Bekasi dalam hal ini memberikan kuasa kepada Pelikson Silitonga, S.H., Pardomuan Simanjuntak, S.H., M.H., Mesry Rumahorbo, S.H., dan Rohana Sirait, S.E., S.H., Advokat/Penasehat Hukum pada Kantor Lembaga Penyadaran dan Bantuan Hukum Forum Adil Sejahtera (LPBH-FAS) yang beralamat di Jl. Pratama I, No. 11, RT 16, RW 04, Kelurahan Jati, Kecamatan Pulo Gadung, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 1 Agustus 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

**PT PANDURASA KHARISMA**, yang beralamat Jl. Indokarya II Blok G5 Sunter Agung Podomoro Jakarta Utara, diwakili oleh Soeman Santoso, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Drs. Robinson Sirait, S.H., M.H., Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Drs. Robinson Siraitm S.H., M.H., dan Rekan yang beralamat di Jalan Raya Plumpang Semper No. 10, Kelurahan Tugu Utara, Koja, Jakarta Utara, 14260, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 16 September 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 5 September 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 6 September 2022 dalam Register Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar gugatan Penggugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa pekerja Sdr. Denni Marincan Siringoringo in casu disebut sebagai PENGGUGAT, diterima bekerja sebagai Sopir di perusahaan PT. Pandurasa Kharisma in casu disebut sebagai TERGUGAT pada bulan Juli 2004;
2. Bahwa selama masa kerjanya, PENGGUGAT bekerja dengan sangat baik dan tidak pernah mempunyai masalah apapun di perusahaan. Bahkan atas kinerjanya tersebut, PENGGUGAT telah mendapatkan 2 (dua) piagam penghargaan dari perusahaan, yaitu piagam penghargaan sebagai Karyawan Terbaik yang diberikan pada tanggal 5 Agustus 2011 dan piagam penghargaan Long Service Award yang diberikan pada tanggal 19 Juli 2014;
3. Bahwa pada tanggal 29 April 2020, PENGGUGAT mendapatkan jadwal pengiriman barang ke Bandung dan sesuai standar perusahaan, loading barang dilakukan di malam hari sekitar pukul 22.00 WIB oleh bagian logistik. Setelah menunggu sampai pukul 21.00 WIB tidak kunjung ada kabar, kemudian pekerja berinisiatif menanyakan kepada Sdr. David Simanjuntak selaku Admin Logistik perusahaan terkait proses loading barang tersebut. Setelah itu pekerja mendapatkan informasi bahwa proses loading tidak dapat dilakukan karena semua staf di bagian logistik akan dibawa ke Polres Jakarta Utara untuk kepentingan pemeriksaan. Mengetahui informasi tersebut, pekerja memutuskan untuk pulang ke rumahnya di daerah Tambun, Bekasi;
4. Bahwa sesampainya di rumah, pekerja merasakan sesak di bagian dada. Karena kondisinya yang tidak memungkinkan untuk bekerja dengan segala risiko di perjalanan, maka pekerja memutuskan meminta izin untuk tidak masuk kerja pada tanggal 30 April 2020 kepada Sdr. William yang adalah atasan langsung dari pekerja, melalui pesan Whatsapp;
5. Bahwa selanjutnya pekerja berencana memeriksa kesehatannya pada tanggal 01 Mei 2020 di Puskesmas Sumber Jaya, Tambun yang merupakan fasilitas kesehatan BPJS yang disediakan oleh perusahaan, tetapi puskesmas tidak menyediakan praktik dokter pada hari libur nasional, Sabtu, dan Minggu. Oleh karena itu, pekerja baru bisa memeriksa kesehatannya pada tanggal 04 Mei 2020 dan setelah diperiksa



- pekerja langsung dirujuk untuk melakukan rontgen di RS. Kartika Husada, Tambun pada hari itu juga, namun hasilnya diperoleh keesokan harinya;
6. Bahwa pada tanggal 05 Mei 2020, pekerja mengambil hasil rontgen dan kembali memeriksa ke puskesmas. Dimana menurut keterangan dokter di puskesmas, pekerja dinyatakan mengalami INFEKSI PARU KANAN BAWAH dan dokter memberikan obat serta surat keterangan sakit untuk 1 (satu) hari tetapi menganjurkan pekerja untuk tetap beristirahat di rumah karena sedang mewabahnya virus COVID-19 yang sangat rentan menyerang paru-paru. Pada saat itu pekerja memutuskan untuk mengikuti anjuran dari dokter untuk istirahat di rumah;
  7. Bahwa setelah lebih dari 1 (satu) minggu kondisinya tidak kunjung membaik, pekerja memeriksakan dirinya kembali ke puskesmas pada tanggal 13 Mei 2020 dan meminta surat rujukan ke rumah sakit. Pada hari yang sama, Klien kami mendapatkan surat dari perusahaan PT. Pandurasa Kharisma yang isinya meminta Klien kami untuk datang pada tanggal 14 Mei 2020 pukul 13.00 WIB ke kantor PT. Pandurasa Kharisma. Pada hari yang ditentukan tersebut, pekerja tidak dapat hadir dalam pertemuan tersebut berdasarkan surat rujukan puskesmas ke RS Cibitung Medika dan juga karena kondisinya belum juga membaik;
  8. Bahwa dengan itikad baik, pekerja menginformasikan hal tersebut kepada pihak HRD melalui Whatsapp dan pihak HRD menjawab tidak apa-apa dengan catatan bahwa setelah selesai urusan dari rumah sakit, pekerja harus mengirimkan surat sakit dan diagnosanya kepada pihak HRD. Pekerja kemudian mengirimkan surat sakit dan diagnosanya kepada pihak HRD setelah semua proses pemeriksaan selesai dan menginformasikan bahwa pada saat pekerja sembuh maka akan masuk kerja seperti biasa;
  9. Bahwa setelah hampir 2 (dua) minggu kondisi kesehatan pekerja tak kunjung membaik, pihak HRD PT. Pandurasa Kharisma mengirimkan surat kepada pekerja pada tanggal 26 Mei 2020 yang isinya menyatakan bahwa pekerja telah dianggap mengundurkan diri dengan keinginan sendiri. Pekerja terkejut setelah membaca surat tersebut karena ketidakhadiran pekerja untuk bekerja adalah murni karena faktor kesehatan yang tidak memungkinkan untuk bekerja;
  10. Bahwa setelah kondisi kesehatan pekerja mulai membaik, kemudian pekerja mencoba untuk meminta penjelasan dengan datang ke kantor PT. Pandurasa Kharisma. Pada kedatangan pertama, pekerja tidak diperkenankan untuk masuk ke dalam lingkungan kantor oleh Satpam yang bertugas. Pada saat itu, pekerja ditiptkan pesan bahwa pertemuan akan diatur di kemudian hari;



11. Bahwa karena tidak kunjung ada rencana pertemuan, pekerja kembali mendatangi kantor PT. Pandurasa Kharisma untuk kedua kalinya dan perlakuan terhadap pekerja masih sama yaitu tidak diperkenankan untuk masuk ke dalam lingkungan kantor. Pada saat itu, Sdr. Hesti selaku Asisten HRD menemui pekerja dan menginformasikan bahwa dirinya telah dimarahi oleh Sdr. Yanti Gultom selaku HRD Manager yang menyatakan bahwa urusan dengan pekerja adalah urusan Sdr. Yanti Gultom. Sejak saat itu, pekerja tidak menerima kabar dari pihak perusahaan dan permasalahannya menjadi menggantung tanpa ada penyelesaian;
12. Bahwa sampai saat ini, pekerja tidak dapat mengambil nilai BPJS Ketenagakerjaan selama beliau bekerja di PT. Pandurasa Kharisma karena masih ditahan oleh pihak perusahaan. Selain itu, selama kurang lebih 16 tahun masa kerjanya, pekerja selalu mendapatkan upah di bawah UMP yang ditentukan oleh pemerintah;
13. Bahwa pekerja dituduh melakukan pencurian padahal tidak ada bukti hukum melalui Putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap, juga pekerja dituduh melaporkan perusahaan ke Mabes Polri. Tuduhan-tuduhan tak berdasar ini yang dibuat alasan untuk mengeluarkan pekerja dan tidak boleh masuk lagi ke perusahaan;
14. Bahwa pada saat sidang Mediasi Kedua pada tanggal 3 Februari 2022, pihak PT. Pandurasa Kharisma melalui kuasanya, Sdr. Robinson Sirait menawarkan kepada pekerja untuk kembali bekerja di perusahaan, tetapi pekerja sudah merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada di perusahaan dengan segala tuduhan yang diarahkan kepada beliau. Oleh karena itu, pekerja secara tegas menolak tawaran tersebut dan meminta Pemutusan Hubungan Kerja dengan PT. Pandurasa Kharisma;
15. Bahwa berdasarkan surat Tergugat Nomor 11/SK/LEGAL-PK/V/2020, perihal Surat Pemberitahuan yang ditujukan kepada Penggugat tertanggal 26 Mei 2020, menyatakan bahwa dikarenakan Penggugat telah melakukan tindakan yang sama selama 2 (dua) kali tidak hadir tanpa surat keterangan dokter dan lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut maka Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri atas keinginan sendiri;
16. Bahwa adalah tidak benar bahwa Penggugat telah melakukan mengundurkan diri atas keinginan sendiri sebagaimana yang disimpulkan oleh Tergugat. Berdasarkan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;



17. Bahwa didasarkan pada ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut maka syarat Pekerja/Buruh dianggap mengundurkan diri adalah:

- Mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut; Faktanya Penggugat tidak pernah mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut, karena alasan Penggugat tidak masuk kerja adalah karena sakit.

- Tidak adanya surat keterangan secara tertulis; Dari surat keterangan dokter yang disampaikan kepada Tergugat jelas bahwa Penggugat benar-benar sakit sehingga tidak masuk kerja.

- Surat keterangan tertulis tersebut harus dilengkapi dengan bukti yang sah;

Adapun alat bukti yang disampaikan yang menyatakan bahwa Penggugat benar-benar sakit adalah alat bukti surat (surat keterangan dokter) dan juga melakukan melalui WhatsApp.

- Telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis; Tergugat belum melakukan pemanggilan terhadap Penggugat secara patut, dimana Tergugat memanggil Penggugat untuk bekerja baru 1 (satu) kali.

- Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja Sesuai dengan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial. Dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa penetapan maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. Oleh karena sampai saat ini belum ada penetapan dari PHI tentang Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum.

Penetapan pemutusan hubungan kerja wajib diperlukan dikarenakan alasan pemutusan hubungan kerja tidak termasuk dalam ketentuan pasal 154 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Yang dimaksudkan dalam pasal 154 ayat (2) adalah pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

- Alasan pemutusan hubungan kerja adalah dikualifikasikan mengundurkan diri.

Alasan Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat bukanlah dikualifikasikan mengundurkan diri, oleh karenanya



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah kewajiban Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (3).

18. Bahwa Penggugat belum mengambil Cuti Tahunan atau Penggantian Cuti Tahunan, demikian halnya dengan uang THR tahun 2021 Penggugat belum pernah menerimanya dari Tergugat.

19. Bahwa berdasarkan uraian di atas, alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku maka Tergugat berkewajiban untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa:

- Uang pesangon 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2) sebesar 2 x 8 x Rp 4.276.500 =Rp. 68.424.000,-
  - Uang penghargaan masa kerja 1 x ketentuan pasal 156 ayat (3) sebesar 6 x Rp 4.276.500 = Rp. 28.359.000,-  
----- +  
= Rp. 96.783.000,-
  - Uang penggantian hak 15% x Rp 96.783.000 = Rp. 14.517.450.
  - Uang Cuti Tahunan 12/25 x Rp. 4.276.500,- = Rp. 2.052.720,-
  - THR Keagamaan Tahun 2021 sebesar = Rp. 4.276.500,-  
----- +
- Jumlah : Rp. 117.629.670,-

(Seratus tujuh belas juta enam ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus tujuh puluh rupiah).

20. Bahwa adalah merupakan kewajiban dari Tergugat untuk membayar upah selama proses sejak gugatan ini sampai berkekuatan hukum tetap sebagaimana diatur dalam pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, dengan ini mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menerima, memeriksa dan mengadili gugatan ini serta memutuskan:

- a) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b) Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat sejak adanya putusan atas gugatan ini yang berkekuatan hukum tetap;
- c) Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus berupa:
  - Uang pesangon 2 x ketentuan pasal 156 ayat (2) sebesar 2x 8 x Rp 4.276.500 =Rp. 68.424.000,-
  - Uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan pasal 156 ayat (3) sebesar 6x Rp 4.276.500 = Rp. 28.359.000,-  
----- +



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	Rp. 96.783.000,-
• Uang penggantian hak 15% x Rp 96.783.000	= Rp. 14.517.450,-
• Uang Cuti Tahunan 12/25 x Rp. 4. 276. 500,-	= Rp. 2.052.720,-
• THR Keagamaan Tahun 2021 sebesar	= Rp. 4.276.500,-
	+
Jumlah =====	Rp. 117.629.670,-

(Seratus tujuh belas juta enam ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus tujuh puluh rupiah).

- d) Mewajibkan Tergugat untuk membayar upah selama proses pemeriksaan gugatan ini sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tetap.
  - e) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.
- ATAU: Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Demikian gugatan ini disampaikan, atas perhatian Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat diucapkan terima kasih.

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

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

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

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

## DALAM EKSEPSI :

### I. EKSEPSI KOMPETENSI RELATIF

1. Gugatan Penggugat Kabur ( Obscur Libel) ;

1. Bahwa dalam Surat Gugatan Penggugat Tidak menyebutkan Judul Gugatan tentang Perselisihan Hubungan Industrial apa ?, apakah Gugatan tentang Peselisihan Hak ?, atau apakah Gugatan tentang Peselisihan Kepentingan ?, atau apakah Gugatan tentang Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ? atau apakah Gugatan Tentang Perselisihan Antar Seiiikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan ?.

1.1. Bahwa dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan



hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

- 1.2. Bahwa dalam Surat Gugatan Penggugat dari mulai halaman 1 sampai halaman 4, kami tidak menemukan Penggugat menggugat Tergugat karena Perselisihan tentang apa ? ;
- 1.3. Bahwa seharusnya Gugatan atas Perselisihan Hubungan Industrial disampaikan dengan jelas dan rinci serta memiliki korelasi yang jelas antara dalil dalam Posita dengan permohonan dalam Petitum, serta adanya petitum yang rinci dan saling berkaitan, oleh karenanya dengan tidak dipenuhinya syarat gugatan yang jelas dan rinci tersebut serta hubungan kausalitas antara dalil dalam uraian pokok perkara? dengan permohonan secara rinci urutan permohonannya, gugatan tersebut dikualifikasi sebagai gugatan yang kabur ( Obscuur Libel);
- 1.4. Bahwa berdasarkan pada Yurisprudensi Mahkamah Agung RI No. 616 K/Sip/1973, tanggal 5 Juni 1973, menyatakan Gugatan Harus Jelas, baik mengenai Subjek, Objek maupun Posita dan Petitumnya, surat gugatan yang tidak jelas harus dinyatakan tidak dapat diterima.

## 2. Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu

- 2.1. Bahwa sebagaimana dinyatakan dalam Surat Tergugat kepada Penggugat tanggal 26 Mei 2020 yang mana Penggugat mangkir sejak 30 April 2020 sampai tanggal 26 Mei 2020, mangkir selama 17 ( tujuh belas ) hari lamanya;
- 2.2. Bahwa Tergugat telah menganggap Penggugat mengundurkan diri dengan keinginan sendiri pada tanggal 26 Mei 2020, setelah Penggugat mangkir selama 17 (tujuh belas ) hari lamanya ;
- 2.3. Bahwa Penggugat baru merigajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat pada tanggal 6 September 2022, artinya setelah lebih dari 2 ( dua ) tahun sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) kepada Penggugat oleh Tergugat , sehingga dalam perkara in casu merupakan perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ), yang mana dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI juncto Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU Ketenagakerjaan") diatur bahwa gugatan perselisihan PHK hanya dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya atau sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Norma hukum



tentang jangka waktu pengajuan gugatan PHK tersebut di atas juga telah sesuai dengan beberapa putusan Mahkamah Agung (MA) sebagai berikut:

2.3.1 Putusan MA Nomor 16 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 18 Maret 2015 juncto Putusan PHI pada PN Semarang Nomor : 06/G/2014/PHI.Smg tertanggal 17 September 2014, dalam perkara antara PT Sandy Putra Makmur melawan Slamet Latman, dkk (107 orang). Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim Agung yang diketuai oleh Hakim Yulius, mengatakan bahwa gugatan Slamet Latman, dkk. yang diajukan di PHI Semarang pada tanggal 15 April 2014, telah kadaluarsa, dalam perkara tersebut, gugatan yang diajukan Slamet Latman, dkk. adalah PHK karena dialihkan hubungan kerjanya dari PT Sandy Putra Makmur ke PT Emesha.

2.3.2. Putusan MA Nomor: 373 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 29 Juli 2015 juncto Putusan PHI pada PN Bandung Nomor : 175 /Pdt.Sus-PHI/ 2014/ PN. Bdg. dalam perkara antara Dodi Permana, dkk. (31 orang) melawan PT Suji Techno. Dalam pertimbangan hukumnya, Majelis Hakim Agung mengatakan bahwa gugatan Slamet yang diajukan di PHI pada PN Bandung telah kadaluarsa. Di dalam perkara tersebut, gugatan yang diajukan Dodi Permana, dkk. adalah PHK karena mengenai gugatan PHK akibat berakhirnya kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan atau Pekerja Harian Lepas;

2.3.3. Putusan MA Nomor: 2 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 11 Februari 2014 juncto Putusan PHI pada PN Surabaya Nomor Nomor 135/G/2012/PHI.SBY tanggal 29 April 2013 dalam perkara antara Abd. Rohman melawan Perum Perhutani, dalam Putusan MA di atas pada halaman 14, Majelis Hakim Agung berpendapat bahwa keberatan-keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, *judex facti* tidak salah menerapkan hukum, karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat daluwarsa telah tepat/berjar dalam penerapan hukumnya yakni berdasarkan ketentuan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. ketentuan dalam Pasal 171 dan Pasal 160 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;



2.3.4. Penggugat di atas, secara meyakinkan dapat dikatakan bahwa gugatan Penggugat in casu diajukan atau didaftarkan dalam waktu lebih dari 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK sehingga ielah lewat waktu (kadaluarsa). Oleh karena itu, jangka waktu pengajuan atau pendaftaran gugatan dari Penggugat in casu melanggar ketentuan Pasal 82 UU PPHI juncto Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sehingga gugatan dimaksud harus dinyatakan “ tidak dapat **diterima untuk seluruhnya (niet ontvankelijke verklaard)**”

3. Gugatan Prematur:

3.1. Bahwa sebagaimana dinyatakan dalam Surat Gugatan Penggugat menyatakan bahwa perkara incasu merupakan perkara perselisihan PHK dalam Pasal 1 angka 4 UU PPHI diatur tentang pengertian perselisihan PHK sebagai bentuk : “ Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”;

3.2. Bahwa didalam Surat Gugatan Penggugat angka 12 pada halaman 3 juga menyampaikan dalil-dalil yan gpada intinya menunjukkan bahwa dalam perkara ini ada beberapa permasalahan lain sebelum dapat diselesaikannya perselisihan PHK in casu sebagai berikut:

3.2.1. Tentang Penggugat yang tidak dapat mengambil Nilai BPJS Ketenagakerjaan selama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat karena masih ditahan pihak Tergugat;

3.2.2. Penggugat selama lebih dari 16 tahun mendapatkan upah dibawah UMP yang ditentukan oleh Pemerintah;

3.3. Dengan demikian dalam permasalahan tersebut terdapat perbedaan penafsiran antara Penggugat dengan Tergugat terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan

3.4. Bahwa berdasarkan seluruh uraian tersebut diatas, secara meykinkan dapat dikatakan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat terdapat perselisihan diluar perselisihan PHK yan gperlu diselesaikan terlebih dahulu berkaitan dengna hal-hal tersebut diatas, Perselisihan sebagaimana diuraikan diatas merupakan perselisihan hak sesuai ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-undang PPHI yang berbunyi sebagai berikut : “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan atas penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja



bersama”;

3.5. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat dalam perkara in casu terdapat 2 (dua) perselisihan yaitu perselisihan PHK dan perselisihan hak, maka perselisihan hak tersebut harus diperiksa, diadili dan diputus terlebih dahulu sebelum memutus perselisihan PHK. Apabila permasalahan yang diperselisihkan dalam perselisihan hak tersebut telah diputus dan putusan tersebut telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap, maka perigadiian baru bisa memeriksa, mengadili dan memutus gugatan dalam perselisihan PHK. Dengan perkataan lain, dalam perkara aquo, perselisihan PHK yang dipermasalahkan oleh Penggugat harus diabaikan terlebih dahulu, menunggu putusan perigadiian dalam perselisihan hak tersebut memperoleh kekuatan hukum yang tetap (in kiacht van gewijsde). Hal itu sesuai dengan ketentuan Pasal 86 UU PPHI No. 2/2004 yang berbunyi sebagai berikut: **"Dalam hal perselisihan hak dan/ atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan"**.

3.6. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, secara pasti dapat dinyatakan bahwa sebelum gugatan perselisihan PHK diajukan, seharusnya perlu diselesaikan terlebih dahulu terkait adanya perselisihan hak sebagaimana disampaikan di atas sehingga gugatan perselisihan PHK in casu menjadi gugatan yang prematur. Oleh karena itu, gugatan Penggugat sudah selayaknya dinyatakan tidak dapat diterima untuk seluruhnya (niet ontvankelijke verklaard);

I. EKSEPSI KOMPETENSI ABSOLUT;

4. Gugatan Penggugat Prematur

4.1. Bahwa pada tanggal 23 Maret 2020 sekitar jam 23.00, bertemapt di Gudang Logistik PT Pandurasa Kharisma , Jalan Agung Perkasa 8, Blok K1 Nomor 32-33, Kelurahan Sunter Agung, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara, telah terjadi Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 363 KUHPidana atau Pasal 374 KUHPidana yang dilakukan oleh karyawan Tergugat bernama Sdr. Arif dkk., hal telah dilaporkan oleh Tergugat ke POLRES Jakarta Utara pada tanggal 3 April 2020 dengan nomor laporan LPB 258/K/IV/2020//PMJ/Resju Jakarta Utara, kemudian pihak Kepolisian, Kejaksaan dan Pengadilan telah melakukan Pro Justisia ( Penyidikan, Penuntutan dan Peradilan ) dan Tersangka pun telah menjadi Terdakwa dan Terpidana dengan hukuman 1 ( satu ) tahun penjara potong tahanan , berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara.



- 4.2. Bahwa berdasarkan Surat Pernyataan dari 2 ( dua ) orang Karyawan, Penggugat diduga kuat ikut terlibat dalam Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada 23 Maret 2020 ;
- 4.3. Bahwa Penggugat tidak masuk kerja selama 17 (tujuh belas ) hari yaitu sejak tanggal 30 April 2020 sampai 26 April 2020 , dengan alasan sakit dengan rincian sebagai berikut:
  - 4.3.1. Tanggal 30 April 2020, 1 Mei 2020 dan 2 Mei 2020 , Total 3 hari 4-3-2,
  - 4.3.2. Tanggal 4 Mei 2020 dan 5 Mei 2020 , Total 2 hari;
  - 4.3.3 Tanggal 6 Mei 2020 sampai 12 Mei 2020, Total 5 hari;
  - 4-3-4. Tanggal 18 Mei 2020 sampai 26 Mei 2020 , Total 7 hari;
- 4.4. Bahwa atas ketidakhadiran Penggugat selama 17 ( tujuh belas ) hari tersebut maka sangatlah wajar jika Tergugat menganggap Penggugat Mengundurkan Diri Atas Keinginannya Sendiri, karena sebagai karyawandi Perusahaan Tergugat ternyata Penggugat tidak bertanggung jawab dengan melakukan mangkir sementara jadwal kegiatan Sopir ( Driver) di perusahaan Tergugat sangatlah ketat, sehingga dengan adanya Penggugat yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas maka akan sangat mengganggu kegiatan armada kami untuk mengirim barang ke seluruh Indonesia sesuai yang direncanakan , dan selain itu juga Tergugat harus rekrut lagi Sopir yang baru sementara dari Penggugat tidak ada kepastian untuk masuk kerja kembali;
- 4.5. Bahwa Tergugat sudah berusaha memanggil Penggugat melalui surat tertanggal 13 Mei 2020 agar Tergugat bisa hadir tanggal 14 Mei 2020, namun Penggugat tidak hadir dengan alasan sakit;
- 4.6. Bahwa tanggal 14 Mei 2020 Tergugat ( HRD ) menghubungi Penggugat untuk hadir bekerja kembali pada tanggal 18 Mei 2020 dan Penggugat menyanggupi untuk hadir pada tanggal tersebut ( 18 Mei 2020 ), namun kenyataannya tidak hadir juga pada tanggal 18 Mei 2020 sesuai yang Penggugat janjikan ;
- 4.7. Bahwa tanggal 18 Mei 2020 sampai tanggal 25 Mei 2020, selama 7 (tujuh ) hari kerja berturut-turut Penggugat tidak hadir di tempat kerja tanpa memberikan keterangan apapun kepada pihak Tergugat;
- 4.8. Bahwa **Penggugat sepertinya takut sekali untuk hadir di Perusahaan Tergugat sejak adanya kejadian Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020**, karena takut diminta keterangan oleh HRD atau takut diminta keterangan oleh



Penyidik dari POLRES Jakarta Utara ;

- 4.9. Bahwa kami sebagai Tergugat meyakini atas ketidakhadiran Penggugat selama 17 (tujuh belas ) hari tersebut **bukan** semata-maia karena faktor **Penggugat yang keadaan sakit namun** lebih diakibatkan oleh adanya **unsur kesengajaan Karena Penggugat Merasa** Tidak Tenang Fikiran **nya sehingga menghindari untuk masuk** kerja di Perusahaan Tergugat karena diduga kuat ada keterlibatan nya atas kasus Pencurian dengan Pemberatan atas Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh Karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020;;
- 4.10. Bahwa sejak Tergugat memberikan Surat Pemberitahuan kepada Penggugat tanggal 26 Mei 2020, Penggugat menghilang dan baru muncul lagi pada bulan Januari 2022 untuk meminta Pencatatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Anministratif Jakarta Utara, dan terbitlah Anjuran Tertulis pada tanggal 23 Februari 2022 yang isinya : Agar Tergugat (PT Pandurasa Kharisma) mempekerjakan kembali Penggugat Sdr Denni Marincan Siringoringo, namun Penggugat menolak dan mengingingkan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Kompensasi uang Pesangon dll;
- 4.11. Atas adanya Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Anministratif Jakarta Utara tersebut Penggugat tetap tidak mau bekerja sebagaimana dianjurkan oleh Mediator di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Anministratif Jakarta Utara padahal Tergugat suah siap menerima Penggugat untuk bekerja kembali sesuai Anjuran tertulis tersebut diatas;
- 4.12. Bahwa berpedoman pada adanya Surat Pernyataan dari 2 (dua) orang Karyawan, Penggugat diduga kuat ikut terlibat dalam Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020;
- 4.13. Bahwa oleh karena Penggugat patut diduga melakukan Tindak Pidana Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh Karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020, mak seharusnya perkara Dugaan Tindak Pidana didahulukan prosesnya ,apabila setelah adanya putusan pidana yang mempunyai kekuatan hokum tetap, bru Penggugat mengajukan Gugatran Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerjanya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat;
- 4.14. Bahwa dugaan Kuat Keterlibatan Penggugat dalam Pencurian derigan



Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 363 KUHPidana atau Pasal 374 KUHPidana yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020, merupakan dugaan pelanggaran terhadap Hukum Pidana, sebagaimana tercantum dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003, pasal 158 ayat 1, maka sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/20Q3, tentang Pengujian Undang-Undang No. 13 tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar tahun 1945 dan Surat Edaran Menakertrans RI No. SE-13/ Men /SJ-HK/I/2005., Point 3a : " Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan Pekerja/ Buruh melakukan kesalahan berat (eks pasal 158 ayat 1) ", maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap, maka seharusnya Perkara Pidana harus didahulukan melalui proses Penyidikan, Penuntutan dan Peradilan, sehingga tindakan Penggugat mengajukan Gugatan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat, merupakan tindakan yang melanggar hukum. ( Surat Edaran Menakertrans RI No. SE-13/ Men /SJ-HK/I/2005 );

- 4.15. Bahwa oleh karena itu kami Tergugat memohon kepada Ketua Majelis Hakim agar menerbitkan Putusan Sela yang intinya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara aquo, karena beium adanya Putusan Pidana yang berkekuatan hukum tetap atas dugaan Kuat Keterlibatan Penggugat dal Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020; Bahwa Tergugat dengan ini memohon agar segala sesuatu yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi diatas. secara mutatis mutandis haruslah telah dianggap termuat ulang dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan

## II. JAWABAN TERGUGAT DALAM POKOK PERKARA;

1. Bahwa Tergugat dengan ini memohon agar segala sesuatu yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi diatas, secara mutatis mutandis haruslah dianggap termuat ulang dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan jawaban Tergugat;
2. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak segala daiil Penggugat kecuali hal- hal yang diakui kebenarannya secara tegas dan bulat oleh Tergugat;
3. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 1, angka 2 dan angka 3 pada halaman 1 dan halaman 2, dengan alasan -



alasan sebagai berikut:

- 3-1. Bahwa benar Penggugat adalah Karyawan Tergugat, dan bekerja sejak tanggal sebagai Sopir sejak tanggal 21 Juli 2002 dengan upah sebesar Rp, 4,276.500,-/ bulan
- 3-2. Bahwa tidak benar apa yang disampaikan dalam Gugatan Penggugat pada angka 2 halaman 1 dan halaman 2 yang menyatakan bahwa Penggugat bekerja dengan sangat baik dan tidak pernah ada masalah selama bekerja pada Tergugat, akan tetapi yang benar adalah Penggugat pernah mendapatkan Surat Peringatan Pertama dari Tergugat disebabkan karena telah melakukan pelecehan terhadap karyawan HRD di Perusahaan Tergugat melalui Whats App Group Sopir ( WAG Sopir ), adapun Bukti Bukti percakapan di WAG dan Surat Peringatan Pertama Terlampir;
- 3-3. Bahwa tidak benar apa yang disampaikan dalam Gugatan Penggugat angka 3 pada halaman 2, dengan penjelasan dan alasan-alasan sebagai berikut :
  - 3-3-1. Pada tanggal 29 April 2020 belum ada polisi yang datang ke Perusahaan Tergugat, namun yang benar Polisi baru datang ke Perusahaan tergugat pada tanggal 30 April 2020, disinilah Penggugat melakukan kebonongan ;
  - 3-3-2. Bahwa tidak benar apa yang disampaikan Penggugat yang menyatakan bahwa Sdr. David Simanjuntak selaku Admin Logistik perusahaan terkait proses loading barang di Perusahaan Tergugat, yang benar adalah Sdr. David Simanjuntak adalah bagian admin logistik yang tidak ada hubungannya dengan loading / memuat barang;
  - 3-3-3. Bahwa Penggugat sebagai Sopir tidak pernah ikut loading ( memuat barang ), sopir hanya datang dan membawa barang ke tempat tujuan dan Sopir tidak pernah jalan pada malam hari, sehingga pernyataan Penggugat pada angka 3 jelas sudah merupakan kebohongan dan alibi yang dikarang/ dibuat-buat , yang sebenarnya Penggugat pada tanggal 30 April 2020 masuk kerja namun langsung pulang ;
4. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 4 dan angka 5, pada halaman 2, dengan alasan -alasan sebagai berikut:
  - 4-1. Bahwa Penggugat menyatakan dalam Gugatan angka 4 ,



halaman 2, bahwa sepulang bekerja dari perusahaan Tergugat tanggal 29 April 2020, merasa sesak dibagian dada, maka memutuskan meminta ijin untuk tidak masuk kerja pada tanggal 30 April 2022 kepada atasan nya yang bernama Sdr. William via Wahatsapp, pernyataan Penggugat ini adalah bohong belaka karena faktanya / sebenarnya pada tanggal 30 April 2022 Penggugat masuk kerja namun terlihat langsung pulang, padahal dalam pernyataan nya sepulang bekerja pada tanggal 29 April 2020 merasa sesak dibagian dada, seharusnya jika memang sakit dibagian dada seharusnya pada tanggal 30 April 2020 berusaha untuk berobat ke Dokter atau klinik terdekat untuk berobat, akan tetapi malah datang ke tempat kerja dan kemudian pulang kembali kerumah ;

- 4-2. Bahwa tindak tanduk Penggugat sebagaimana diuraikan dalam angka 4-1 adalah hanya upaya Penggugat untuk memantau situasi di Perusahaan Tergugat sehubungan dengan adanya kejadian Pencurian dengan Pemberacan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020, karena takut diminta keterangan oleh HRD atau takut diminta keterangan oleh Penyidik dari POLRES Jakarta Utara , karena berdasarkan keterangan / pernyataan dari 2 ( dua ) orang Karyawan menyatakan bahwa Penggugat patut diduga terlibat dalam kasus pencurian tersebut diatas ; 4-3. Bahwa dalam Gugatan Penggugat angka 4 halaman 2 menyatakan berencana memeriksa kesehatan nya pada tanggal 1 Mei 2020 di Puskesmas Sumber Jaya, Tambun Kabupaten Bekasi akan tetapi Puskesmas tidak ada praktek Dokter pada hari libur Nasional, Sabtu dan Minggu, oleh karena itu Penggugat baru bias memeriksakan kesehatan nya pada hari Senin tanggal 4 Mei 2020, namun hasil nya baru bisa diambil keesokan harinya;
- 4-4. Bahwa pernyataan Penggugat pada angka 4-3 tersebut penuh kebohongan dan keanehan karena sebagaimana disampaikan dalam gugatan Penggugat pada angka 4, halaman 2 Penggugat menyatakan bahwa sepulang kerja tanggal 29 April 2020, Penggugat merasakan sesak dibagian dada, namun mengapa tidak segera memeriksakan kesehatan nya / berobat ke Dokter pada tanggal 30 April 2020, mengapa harus menunggu pada tanggal 1 Mei 2020 ? , dalam hal ini layi- lagi Penggugat merasa takut diminta keterangan oleh HRD atau

*Halaman 16 dari 48 Putusan PHI Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst*



takut diminta keterangan oleh Penyidik dari POLRES Jakarta Utara , karena berdasarkan keterangan / pernyataan dari 2 ( dua ) orang Karyawan menyatakan bahwa Penggugat patut diduga terlibat dalam kasus pencurian tersebut diatas ;

4-5. Bahwa sudah menjadi kebiasaan manusia jika melakukan kebohongan maka kebohongan tersebut akan ditutup / diikuti dengan kebohongan-kebohongan lain nya

4-6. Bahwa pada tanggal 1 Mei 2020 Penggugat tidak masuk kerja dengan alasan sakit namun tidak bisa menunjukkan Surat Keterangan Istirahat dari Dokter, seperti pada tanggal 1 Mei 2020 Penggugat ketakutan setelah Polls; melakukan penangkapan terhadap para pelaku atas adanya kejadian Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020 •

5. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 6 yang menyatakan sebagai berikut “ Tanggal 5 Mei 2020 Penggugat mengambil hasil Rontgen dan kembali memeriksa ke Puskesmas Sumber Jaya, Tambun, dimana menurut keterangan dokter di Puskesmas pekerja dinyatakan mengalami Infeksi Paru Kanan Bawah dan dokter memberikan obat serta surat keterangan istirahat sakit untuk 1 ( satu ) hari tetapi menganjurkan pekerja untuk tetap beristirahat dirumah karena sedang mewabahnya Virus Covid-19 yang sangat rentan menyerang paru-paru, pada saat itu Penggugat memutuskan untuk mengikuti anjuran dokter untuk istirahat dirumah “

**Jawaban dari Tergugat:** Pernyataan Penggugat ini kami tolak karena merasa aneh dan ajaib dimana Dokter memberikan Surat Keterangan istirahat hanya 1 ( satu ) hari untuk tanggal 5 Mei 2020, akan tetapi Dokter malah menganjurkan kepada Penggugat untuk tetap beristirahat dirumah, sementara Penggugat seharusnya masuk kerja untuk tanggal 6 Mei 2020, padahal Penggugat sejak 29 April 2020 sampai 5 Mei 2020 sudah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari yaitu pada Tanggal 30 April 2020, 1 Mei 2022, 2 Mei 2020 , 4 Mei 2020 dan 5 Mei 2020 , seharusnya Penggugat mengerti karena sudah banyak meninggalkan pekerjaan, namun malah terus menambah jumlah ketidakhadiran, dengan alasan sakit, seharusnya sebagai karyawan mempunyai rasa tanggung jawab atas kewajibannya, padahal Kami Tergugat sudah mengetahui alasan Penggugat yang selalu menghindar untuk bekerja di perusahaan Tergugat dikarenakan



adanya rasa ketakutan setelah Polisi melakukan penangkapan terhadap para pelaku atas adanya kejadian Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan daiam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan TerQUQat yano terjadi pada tanggal 23 Maret 2020 ;

6. Bahwa Fenogugat dengan tegas menoiak aalii-dalil yang dikemukakan Daiam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 7 pada halaman 2 dan halaman 3 yang menyatakan sebagai berikut "Bahwa setelah lebih dari 1 (satu) minggu kondisi@iny« tidak Kunjung membaik, pekerja memeriksakan drinya Kembali ke DUSkesmas pada tanggal 13 Mei 2020 dan meminta surat rujukan ke rumah sakit. Pada hari yang sama, Klient kami mendapatkan surat dari perusahaan PT. Pandurasa Kharisma yang intinya meminta Klient kami untuk datang pada tanggal 14 Mei 2020 pukul 13.00 WIB ke Kantor PT. Pandurasa Kharisma pada hari yang ditentukan tersebut pekerja tidak dapat hadir daiam pertemuan tersebut berdasarkan surat rujukan Puskesmas ke RS Cibitung Medika dan juga karena kondisinya belum juga membaik "

**Jawaban dari Tergugat :** Pernyataan Penggugat ini kami tolak karena Tergugat tidak mendapat informasi surat rujukan yang dimaksud daiam angka 7 dan surat tertanggal 13 Mei 2020 tersebut Tergugat kirimkan secara langsung kerumah Penggugat yang dikirim oleh karyawan kami langsung dan saat karyawan kami bertemu dengan Penggugat Penggugat terkejut dengan kehadiran Karyawan Tergugat tersebut dan Karyawan kami melihat bahwa Penggugat pada hari itu baik-baik saja dan menurut penjelasan Karyawan Tergugat yang bernama Armu Alamsyah saat ditanyakan kenapa tidak masuk kerja ?, lantas Penggugat menjawab dengan mengatakan " Sepertinya Saya tidak akan bekerja lagi..", oleh karena itu Tergugat Menyimpulkan bahwa ketidak hadiran Penggugat ditempat kerja karena diduga ada kaitannya dengan para pelaku Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan daiam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020, dan Penggugat sering tidak hadir di tempt kerja karena takut diminta keterangan oleh HRD atau takut diminta keterangan oleh Penyidik dari POLRES Jakarta Utara ;

7. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Baglan Pokok Perkara pada angka 8 dan angka 9 pada halaman 3 yang menyatakan sebagai berikut:"

Pernyataan Penggugat pada angka 8 sbb. : " Bahwa dengan itikad baik, Penggugat menginformasikan hal tersebut kepada pihak HRD melalul Whatsapp dan pinak HRD nienjawab tidak apa-apa dengan catatan bahwa setelah selesai urusan dari rumah sait, Penggugat harus



mengirimkan surat sakit dan diagnosa nya kepada pihak HRD. Pekerja kemudian mengirimkan surat sakit dan diagnose nya kepada pihak HRD setelah semua proses pemeriksaan selesai dan 'menginformasikan bahwa pada saat Penggugat sembuh maka akan masuk kerja seperti biasa';  
Pernyataan Penggugat pada angka 9 sbb, : "" Bahwa setelah hampir 2 (dua) minggu kondisi Kesehatan Penggugat tak kunjung membaik, pihak HRD PT. Pandurasa Kharisma mengirimkan surat kepada pekerja pada tanggal 26 Mei 2020 yang isinya menyatakan bahwa pekerja telah dianggap mengundurkan diri dengan keinginan seridiri. Pekerja terkejut setelah membaca surat tersebut karena ketidakhadiran pekerja untuk bekerja adalah murni karena faktor kesehatan yang tidak memungkinkan untuk bekerja

**Jawaban Tergugat:** Bahwa Tergugat ( HRD ) tidak mengetahui kondisi Kesehatan yg sebenarnya dari Penggugat apalagi tidak 'menyerakan surat sakit selama 2 ( dua ) minggu, bagaimana pun juga karyawan harus bertanggung jawab atas ketidakhadirannya apalagi selama 2 (dua ) minggu berturut - turut ditambah dengan hari sebelumnya sehingga total tidak masuk sampai surat terakhir dikirimkan tanggal 26 Mei 2020 kurang lebih satu bulan . Dimanapun karyawan bekerja dengan tidak menyertakan Surat Keterangan Istirahat karena sakit dari Dokter dan tidak hadir bekerja dimana status nya masih sebagai pekerja maka akan dianggap mengundurkan diri sesuai dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, Tentang Cipta Kerja ;

8. Bahwa Tergugat dengan togas menioak dalil-dalil yang dikemukakan dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 10 pada halaman 3 yang menyatakan sebagai berikut "Bahwa setelah kondisi Kesehatan pekerja mulai membaik, kemudian pekerja mencoba untuk meminta penjelasan dengan datang ke kantor PT. Pandurasa Kharisma, Pada kedatangan pertama, pekerja tidak diperkenankan untuk masuk ke dalam lingkungan Kantor oleh Satpam yang bertugas. Pada saat itu, pekerja dititipkan pesan bahwa pertemuan akan diatur di kemudian hari
- Jawaban Tergugat:** Bahwa benar Penggugat datang ke Kantor kami sekitar akhir Juli 2020 yang bertujuan untuk meminta surat Referensi Kerja kepada Staff Tergugat bernama Hesti, dan kehadirannya saat itu sekitar 2 ( dua ) bulan setelah Tergugat mengirim Surat terakhir tanggal 26 Mei 2020 , jadi hal ini kembali merupakan Alibi Penggugat saja dimana Penggugat hanya ingin melihat situasi apakah Penggugat akan ikut dipanggil oleh Polisi atau Tidak , karena para pelaku masih dalam proses penahanan di kantor Polisi jika aman Penggugat akan datang ke Perusahaan Tergugat;



9. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Daiaam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 11 pada halaman 3 yang menyatakan sebagai berikut “Bahwa karena tidak kunjung ada rencana pertemuan, pekerja kembali mendatangi kantor PT. Pandurasa Kharisma untuk kedua kalinya dan perlakuan terhadap Penggugat masih sama yaitu tidak diperkenankan untuk masuk ke daiaam lingkungan Kantor. Pada saat itu, Sdr. Hesti selaku Asisten HRD menemui pekerja dan menginformasikan bahwa dirinya telah dimarahi oleh Sdr. Yanti Gultom selaku HRD Manager yang menyatakan bahwa urusan dengan pekerja adalah urusan Sdri. Yanti Gultom, Sejak saat itu, Penggugat tidc.k menerima kabar dari pihak. perusahaan dan permasalahan nya menjadi menggantung tanpa ada penyelesaian

**Jawaban dari Tergugat:** Bahwa kami Tergugat tidak pernah bertemu dan tidak pernah mendengar adanya permintaan Penggugat untuk beremu dengan HRD langsung , yang diminta hanyalan Surat Referensi Kerja saja yang masih Tergugat tunda karena ada alasan tersendiri terkait kasus Pidana Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020, yang sedang daiaam penanganan oleh Kepolisian saat itu , dari apabila dianggap perlu dan penting bisa saja Penggugat dapat bertemu dengan Tergugat, dan hal ini tidak dilakukan oleh Penggugat, maka seharusnya Penggugat membalas surat yang pernah dikirimkan kerumah Penggugat secara langsung oleh Tergugat pada tanggal 26 Mei 2020 ;

10. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalanri Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 12 pada halaman 3 yang menyatakan sebagai berikut “ Bahwa sampal saat ini, Penggugat tidak dapat mengambil nilai BPJS Ketenagakerjaan selama Penggugat bekerja di PT. Pandurasa Kharisma karena mesih ditahan oleh pihak Tergugat , selain itu selama kurang lebih 16 tahun masa kerjanya, Penggugat selalu mendapatkan Upah dibawah UMP yang ditentukan oleh Pemerintah “

**Jawaban dari Tergugat:** Bahwa pada awal Januari 2022 Penggugat telah mencatatkan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi, Kota Administratif Jakarta Utara, kemudian pada tanggal 23 Februari 2022, telah tebit Anjuran Tertulis dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi, Kota Administratif Jakarta Utara yang intinya Penggugat dipekerjakan kembali oleh tergugat , sikap Tergugat menerima Anjuran Tertulis



tersebut , namun Penggugat tidak juga masuk untuk bekerja di Perusahaan Tergugat sejak terbit Anjuran Teitulis sampai saat ini (sekarang ) , jadi Surat Referensi Kerja yang diminta Penggugat tidak perlu diberikan sebelum semua urusan pelaporan yang diajukan oleh Tergugat diselesaikan :

11. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 13 pada halaman 3 yang menyatakan sebagai berikut "Bahwa pekerja dituduh melakukan pencurian padahal tidak ada bukti hukum melalui Putusan Pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap, juga Penggugat dituduh melaporkan perusahaan ke Mabes POLRI . Tuduhan-tuduhan tak berdasar ini yang dibuat alasan untuk mengeluarkan pekerja dan tidak boleh masuk lagi ke Perusahaan Tergugat ":

**Jawaban dari Tergugat;** Bahwa kami tidak menuduh Penggugat tanpa dasar yang kuat dan bukti-bukti , dan kami tidak bermaksud mengeluarkan Penggugat dimana terbukti Penggugat lah yang memperselisihkan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi, Kota Administratif Jakarta Utara , dan kami Tergugat menerima Anjuran Tertulis dari Dinas tersebut namun justru sebaliknya Penggugat lah yang hingga saat ini tidak hadir / masuk untuk bekerja dengan alasan Penggugat takut untuk bekerja kembali, jika memang Penggugat merasa tidak bersalah mengapa harus takut untuk masuk kerja kembali ? :

12. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 14 pada halaman 4 yang menyatakan sebagai berikut "Bahwa pada saat sidang Mediasi Kedua pada tanggal 3 Februari 2022, pihak PT. Pandurasa Kharisma melalui kuasanya, Sdr, Robinson Sirait menawarkan kepada pekerja untuk kembali bekerja di perusahaan, tetapi Penggugat sudah merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada di perusahaan dengan segala tuauan yang yang diarahkan kepada Penggugat, oleh karena itu Penggugat menolak tawaran untuk bekerja kembali dan meminta Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) dengan perusahaan Tergugat

**Jawaban dari Tergugat:** Bahwa ketakutan yang di maksud oleh Penggugat merupakan suatu alibi saja, Tergugat tidak melakukan tuduhan tanpa dasar yang kuat , agar Penggugat menerima bahwa hal tersebut bukanlah tuduhan saja , kami meminta Penggugat untuk ikut memberikan keterangan kepada pihak penyidik dari Kepoisiian ":

13. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 15 pada



halaman 4 yang menyatakan sebagai berikut "Bahwa berdasarkan surat Tergugat Nomor 11/SK/LEGAL-PK/V/2020, perihal surat Pemberitahuan yang ditujukan kepada Penggugat tertanggal 26 Mei 2020 menyatakan bahwa dikarenakan Penggugat telah melakukan tindakan yang sama selama 2 ( dua ) kali tidak hadir tanpa Surat Keterangan Dokter dan lebih dari 5 (lima ) hari berturut-turut tidak hadir tanpa keterangan maka Tergugat menganggap Penggugat telah mengundurkan diri atas keinginan sendiri";

Jawaban dari Tergugat: Bahwa jelas Tergugat telah mengikuti Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 52, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan sebagai berikut: " Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, berhak atas:

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

Bahwa Pengunduran diri atas kemauan Penggugat sendiri ternyata tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, oleh karena alasan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat tidak mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

- Penggugat tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- Penggugat ternyata tidak melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Bahwa oleh karena Penggugat mengundurkan diri atas kemauan Penggugat sendiri dan tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i, maka Penggugat tidak mendapatkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) apapun dari Tergugat;

14. Bahwa Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 16 pada halaman 4 yang menyatakan sebagai berikut "Bahwa adalah tidak benar Penggugat telah melakukan mengundurkan diri atas Keinginan sendiri sebagaimana yang disimpulkan oleh Tergugat. Berdasarkan pasal '168 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (ima) hari Kerja atau lebih berturut- turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkap dengan



bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 ( dua ) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerja nya karena di dikualifikasikan mengunduran diri":

**Jawaban dari Tergugat :** Bahwa Pasal 168 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan sudah dihapus seiring dengan diberlakukannya Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang telah disahkan pada tanggal 2 November 2020, dan aturan turunannya telah disahkan pada tanggal 2 Februari 2021 yaitu Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 , Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ;

15. Bahwa Tergugat dengan tegas menotak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 17 pada halaman 4 dan halaman 5 yang menyatakan sebagai berikut "Bahwa didasarkan pada ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan tersebut maka syarat Pekerja/Buruh dianggap mengundurkan diri adalah

- Mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut faktanya Penggugat tidak pernah mangkir ( lima ) hari kerja berturut-turut, karena Penggugat tidak masuk kerja adalah karena sakit
- Tidak adanya surat keterangan secara tertulis :  
Dari Surat Keterangan Dokter yang disampaikan kepada tergugat jelas bahwa Penggugat benar-benar sakit sehingga tidak masuk kerja ;
- Dan seterusnya...

Jawaban dari Tergugat:

Bahwa berdasarkan Surat Pernyataan dari 2 ( dua ) orang Karyawan, Penggugat diduga kuat ikut terlibat dalam Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat pada 23 Maret 2020 ;

15-1. Bahwa Penggugat tidak masuk kerja selama 17 (tujuh belas ) hari yaitu sejak tanggal 30 April 2020 sampai 26 April 2020 , dengan alasan sakit dengan rincian sebagai berikut:

15-1-1. Tanggal 30 April 2020, 1 Mei 2020 dan 2 Mei 2020 , Total 3 hari

15-1-2. Tanggal 4 Mei 2020 dan 5 Mei 2020 , Total 2 hari ;

15-1-3. Tanggal 6 Mei 2020 sampai 12 Mei 2020, Total 5 hari;

15-1-4. Tanggal 18 Mei 2020 sampai 26 Mei 2020 , Total 7 hari; 15-2.

15.2. Bahwa atas ketidakhadiran Penggugat selama 17 (tujuh belas ) hari



tersebut maka sangatlah wajar jika Tergugat menganggap Penggugat Mengundurkan Diri Atas Keinginannya Seridiri, karena sebagai karyawan di Perusahaan Tergugat ternyata Penggugat tidak bertanggung jawab dengan melakukan mangkir sementara jadwal kegiatan Sopir ( Driver ) di perusahaan Tergugat sangatlah ketat, sehingga dengan adanya Penggugat yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas maka akan sangat mengganggu kegiatan armada kami untuk mengirim barang ke seluruh Indonesia sesuai yang direncanakan , dan selain itu juga Tergugat harus rekrut lagi Sopir yang baru sementara dari Penggugat tidak ada kepastian untuk masuk kerja kembali;

- 15-3. Bahwa Tergugat sudah berusaha memanggil Penggugat melalui surat tertanggal 13 Mei 2020 agar Tergugat bisa hadir tanggal 14 Mei 2020, namun Penggugat tidak hadir dengan alasan sakit;
- 15-4. Bahwa tanggal 14 Mei 2020 Tergugat ( HR.D ) menghubungi Penggugat untuk hadir bekerja kembali pada tanggal 18 Mei 2020 dan Penggugat menyanggupi untuk hadir pada tanggal tersebut ( 18 Mei 2020 ), namun Kenyataannya tidak hadir juga pada tanggal 18 Mei 2020 sesuai yang Penggugat janjikan
- 15-5. Bahwa tanggal 18 Mei 2020 sampai tanggal 26 Mei 2020, selama 7 (tujuh ) hari kerja berturut-turut Penggugat tidak hadir di tempat kerja tanpa memberikan keterangan apapun kepada pihak Tergugat;
- 15.6. Bahwa Penggugat sepertinya takut sekali untuk hadir di Perusahaan Tergugat sejak adanya kejadian Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020, karena takut diminta keterangan oleh HRD atau takut diminta keterangan oleh Penyidik dari POL.RES Jakarta Utara ;
- 15.7. Bahwa kami sebagai Tergugat meyakini atas ketidakhadiran Penggugat selama 17 ( tujuh belas ) hari tersebut bukan semata-mata karena faktor Penggugat yang keadaan sakit namun lebih diakibatkan oleh adanya unsur kesengajaan Karena Penggugat Merasa Tidak Tenang Fikirannya sehingga menghindari untuk masuk kerja di Perusahaan Tergugat karena diduga kuat keterlibatannya atas kasus Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020 ;
- 15.8. Bahwa sejak Tergugat memberikan Surat Pemberitahuan kepada Penggugat tanggal 26 Mei 2020, **Penggugat menghilang selama lebih dari 2 ( dua ) tahun lamanya dan baru muncul lagi pada bulan Januari 2022** untuk meminta Pencatatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi



dan Energi di, Kota Administratif Jakarta Utara, dan terbitlah Anjuran tertulis pada tanggal 23 Februari 2022, yang isinya Agar, Tergugat ( PT. Pandurasa Kharisma ) mempekerjakan kembali Penggugat Sdr. Denni Marincan Siringoringo , namun Penggugat menolak dan menginginkan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) dengan Kompensasi Uang Pesangon dll. :

15.9. Atas adanya Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara , yang intinya Tergugat harus mempekerjakan kembali Penggugat, Tergugat menerima Anjuran tersebut diatas akan tetapi Penggugat tetap tidak mau bekerja sebagaimana dianjurkan oleh Mediator di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi di, Kota Administratif Jakarta Utara padahal Tergugat sudah siap menerima Penggugat untuk bekerja kembali sesuai Anjuran tertulis tersebut diatas ;

15.10. Bahwa berpedoman pada adanya Surat Pernyataan dari 2 ( dua ) orang Karyawan, Penggugat diduga kuat ikut terlibat da Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020 ;

15.11. Bahwa pada tanggal 13 Mei 2020 tersebut Tergugat kirimkan surat secara langsung kerumah Penggugat yang dikirim oleh karyawan kami langsung dan saat karyawan kami bertemu dengan Penggugat, **Penggugat terkejut dengan kehadiran Karyawan Tergugat tersebut dan Karyawan kami melihat bahwa Penggugat pada hari itu baik-baik / sehat- sehat** saja dan menurut penjelasan Karyawan Tergugat yang bernama Armu Alamsyah saat ditanyakan kenapa tidak masuk kerja ?, lantas Penggugat menjawab dengan mer.gatakan " **Sepertinya Saya tioak akan bekerja lag}**.", oleh karena itu Tergugat Menyimpulkan bahwa ketidak hadiran Penggugat ditempat kerja karena diduga ada kaitannya dengan para pelaku Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020, dan Penggugat sering tidak hadir di tempt kerja karena takut diminta keterangan oleh HRD atau takut diminta keterangan oleh Penyidik dari POLRES Jakarta Utara ;

16. Bahwa Penggugat dengan tegas menolak dalil-dalil yang dikemukakan Dalam Gugatan Penggugat Bagian Pokok Perkara pada angka 18, angka 19 dan angka 20 pada halaman 5 dan halaman 6 yang menyatakan sebagai berikut “ Bahwa Penggugat beium mengambil Cuti Tahunan atau Penggantian Cuti Tahunan demikian halnya dengan Uang THR tahun 2021 Penggugat beium Pernah menerima nya dari



Tergugat “ dan seterusnya....

Jawaban dari Tergugat:

16-1. Bahwa sudah menjadi kebiasaan di Perusahaan Tergugat bahwa Hak Cuti Tahunan yang tidak diambil adalah Gugur;

16-2. Bahwa Hari Raya Idul Fitri tahun 2021 jatuh pada tanggal 12 dan 13 Mei 2021, sedangkan Penggugat sudah tidak aktif bekerja sejak 30 April 2020 dan di PHK pada tanggal 26 Mei 2020, dengan demikian maka Penggugat tidak mempunyai Hak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan untuk Tahun 2021;

16-3. Bahwa oleh karena Penggugat diduga kuat terlibat dalam Kejadian Pencurian dengan Pemberatan atau Penggelapan dalam Jabatan yang dilakukan oleh karyawan Tergugat yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020 dan Penggugat tidak bekerja maka dapat dipastikan Penggugat tidak berhak atas upah proses ;

16-4. Bahwa jika beipedoman pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 52 , dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan sebagai berikut: “ Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf r, berhak atas:

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

Bahwa Pengunduran diri atas kemauan Penggugat sendiri ternyata tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf i , oleh karena alasan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat tidak mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

- Penggugat tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- Penggugat ternyata tidak melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Bahwa oleh karena Penggugat mengundurkan diri atas kemauan Penggugat sendiri dan tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasat 36 huruf I , maka Penggugat tidak mendapatkan kompensasi Pemutusan Hubungari Kerja ( PHK ) apapun dari Tergugat;



16-4. Berdasarkan uraian Dalil-dalil serta Fakta Hukum sebagaimana diuraikan di atas dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak Gugatan yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

#### IV. PERMOHONAN

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat memohon kepada Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat c.q. Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini, untuk mengadili dan memutus perkara ini dengan amar putusan sebagai berikut:

#### MENGADILI :

##### I. DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus di Jakarta Pusat tidak berwenang menangani perkara ini;

##### III. DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak tanggal 27 Mei 2020.

#### ATAU :

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

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat memberikan tanggapan dengan mengajukan replik pada tanggal 10 Oktober 2022, dan atas replik tersebut Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 17 Oktober 2022;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup, setelah dicocokkan dengan aslinya, sebagian cocok dan sebagian lagi tidak bisa ditunjukkan aslinya, yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-11, sebagai berikut:

1. Fotokopi Anjuran Denni Marinon Siringoringo yang diterbitkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor : 500/-1.835.3 tanggal 23 Pebruari 2022 (Bukti P-1);
2. Fotokopi Piagam Penghargaan Penggugat sebagai Karyawan terbaik Best Employee Of The Year 2011 di PT Pandurasa Kharisma, yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tanggal 5 Agustus 2022 (Bukti P-2);
3. Fotokopi Piagam Penghargaan Penggugat Long Service Award di PT



Pandurasa Kharisma, yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tanggal 9 Juli 2014 (Bukti P-3);

4. Fotokopi Rekening Tahapan BCA Periode April 2022 atas nama Penggugat Denni Marincan Siringoringo sebagai bukti transfer gaji Penggugat bulan April 2022 yang dikirimkan Tergugat kepada Penggugat (Bukti P-4);
5. Fotokopi Rekening Tahapan BCA Periode Mei 2022 atas nama Penggugat Denni Marincan Siringoringo sebagai bukti transfer gaji Penggugat bulan Mei 2022 yang dikirimkan Tergugat kepada Penggugat (Bukti P-5);
6. Fotokopi Surat Tergugat PT Pandurasa Kharisma kepada Kantor Jamsostek Kelapa Gading Jakarta Utara, perihal : Menyatakan bahwa Penggugat adalah benar Karyawan PT Pandurasa Kharisma yang melakukan update No KTP yang lama ke TPT yang baru (Bukti P-6);
7. Fotokopi Surat Keterangan sakit Denni Marincan Siringoringo yang dikeluarkan Dr Puskesmas Sumber Jaya (Bukti P-7);
8. Fotokopi Invoice Pemeriksaan Torax AP/LAT bagian Radiologi yang dikeluarkan Rumah Sakit Kartika Husada, Jl Raya Mangun Jaya Kp Rukem Tambun Bekasi, Tanggal 4 Mei 2020 (Bukti P-8);
9. Fotokopi Pemeriksaan Torax AP/LAT Penggugat tanggal 04-05-2020 (Bukti P-9);
10. Fotokopi Surat Rujukan FKTP Sumber Jaya ke RS Cibitung Madika, hal pemeriksaan dan penanganan lebih lanjut pasien atas nama Denni Marincan Siringoringo (Bukti P-10);
11. Fotokopi Surat Keterangan Dokter yang menerangkan Tn Denni Marincan Siringoringo memerlukan istirahat karena sakit selama 3 (tiga) hari terhitung sejak 14 Mei 2022 sd 16 Mei 2022 dikeluarkan tanggal 14 Mei 2022 (Bukti P-11);

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

1. Fotokopi Surat Anjuran Tertulis dari Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara No.500/-1.835.3 tertanggal 23 April 2022 (Bukti T-1);
2. Fotokopi Surat dari HRD Manager Tentang Panggilan Masuk Kerja tanggal 14 Mei 2020 (Panggilan Kerja Pertama) (Bukti T-2a);
3. Fotokopi Surat Pemberitahuan No.11/SK/Legal.PK/V/2022 dari Tergugat/HR Manager PT Pandurasa Kharisma tanggal 26 Mei 2022 (Panggilan Kerja Kedua) (Bukti T-2b);



4. Fotokopi Surat Pengakuan dari Sdr Rizki Kurniawan tanggal 15 Juni 2020 (Bukti T-3a);
5. Fotokopi Surat Pengakuan dari Sdr Mahar M tanggal 15 Juni 2020 (Bukti T-3b);
6. Fotokopi Petikan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Mo.916/Pid.B/2020/PN.Jkt.Utr, tanggal 29 September 2022 atas nama Terdakwa I Sdr Arif Sanjaya Slamet Bin Slamet Silan dan Terdakwa II Sdr Barnabas Vicion Siringoringi (Bukti T-4);
7. Fotokopi Putusan PHI No.379/Pdt.Sus.PHI/2020/PN.Jkt.Pst antara Sdr Teuku Fahrizal Dkk ( 8 orang) sebagai Penggugat melawan PT Enggang Air Service, sebagai Tergugat (Bukti T-5a);
8. Fotokopi Putusan PHI No.337/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Jkt.Pst antara Sdr Teguh Kurnianto Dkk ( 8 orang) sebagai Penggugat melawan PT Batara Tabaraka, sebagai Tergugat (Bukti T-5b);
9. Fotokopi Surat Gugatan dari Penggugat tertanggal 06 September 2022 dengan No. Perkara 266/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Jkt.Pst (Bukti T-6);
10. Fotokopi Surat Replik dari Penggugat tanggal 10 Oktober 2022 (Bukti T-7);
11. Fotokopi Daftar alat bukti tertulis Penggugat No.286/Pdt.Sus. PHI/2022/PN.Jkt.Pst (Bukti T-8);
12. Fotokopi Bukti Report Daftar absensi periode 21 April-20 Mei 2020 (Bukti T-9a,9b);
13. Fotokopi Surat Tanda Terima Laporan Polisi No.LP/B/ 1052/XI/2022/SPKT/Polres Metro Jakut/Polda Metro Jaya tanggal 28 November 2022 (Bukti T-10);

Menimbang, Penggugat telah menghadirkan saksi dalam persidangan bernama M. Husnur Rofiq, yang telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal Penggugat karena sama –sama bekerja sebagai Sopir untuk mengantarkan / mengirim barang berupa produk makanan ke Supermarket ditempat Tergugat , saksi bekerja ditempat Tergugat sekitar April 2019, lebih dulu saksi dari pada Penggugat;
- Bahwa Jam kerja ditempat Tergugat tidak menentu kadang datang pagi jam 6 00 dan pulang kadang-kadang sore atau malam tergantung banyaknya pengiriman barang dan tujuan tempat yang akan dikirim pada hari tersebut.
- Bahwa upah yang diterima Penggugat dan saksi masih dibawah Upah Minimum Propinsi DKI Jakarta ;
- Bahwa benar saksi tahu Penggugat pernah mengalami sakit infeksi paru-paru sejak Aoruk 2022 dan dirawa dibagian Paru-paruyang



menyebabkan Penggugat tidak bisa bekerja dan saksi juga mendengar kalau Penggugat beberapa kali berobat;

- Bahwa saksi tidak pernah tahu jika Penggugat pernah mendapat Surat Peringatan akan tetapi pernah mendengar jika Penggugat pernah mendapatkan Penghargaan 2 ( dua ) Foto Penghargaan yang dikeluarkan oleh PT.Pandurasa Kharisma ;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa setelah sakit Penggugat pernah dipanggil oleh Tergugat ( Perusahaan ) dan saksi mendengar bahwa selama Penggugat sakit pernah datang ke Perusahaan 2 ( dua ) kali , namun tidak boleh diijinkan masuk;
- Bahwa setahu saksi jika tidak bisa masuk karena ijin atau sakit memberitahukan lewat Whatsapps ( WA ) langsung ke atasan nya dan menyatakan bahwa Sdr. William adalah atasan Saksi dan atasan Penggugat juga.
- Bahwa saksi tidak mengetahui jika Penggugat sudah mendapatkan uang pesangon dari Perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui adanya kasus Pencurian dengan Pemberatan pada bulan Maret 2020, dan Saksi termasuk yang ikut serta dalam kejadian tersebut dan sudah selesai menjalani putusan Pengadilan ;
- Bahwa saksi bertemu terakhir dengan Penggugat pada April 2020 bertempat di POLRES Jakarta Utara , saksi bertemu terakhir dengan Penggugat pada bulan Maret 2020 ketika sama-sama sebagai Sopir;
- Bahwa setelah Penggugat sakit tidak tahu lagi apakah Penggugat pernah datang lagi ke Perusahaan dan tidak tahu lagi kondisi Penggugat selanjutnya ;

Menimbang, Tergugat telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan masing-masing bernama Yanti Gultom dan Amru Alamsyah, yang telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

Saksi. 1 Amru Alamsyah :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tidak ada hubungan keluarga, merupakan teman sama-sama bekerja di PT. Pandurasa Kharisma, Penggugat bekerja di PT Pandurasa Kharisma sebagai driver / Sopir Truck ,sedangkan saksi sebagai Office Boy, setahu saksi Penggugat bekerja di PT Pandurasa Kharisma sebagai Sopir Truck .sejak tanggal 21 Juli 2002;
- Bahwa saksi mengetahui adanya kasus Pencurian dengan Pemberatan pada tanggal 30 April 2020 , dan ada kurang lebih 10 ( sepuluh ) orang karyawan PT Pandurasa Kharisma , dari bagian Gudang dan bagian logistik yang dibawa ke POLRES Jakarta utara untuk dimintai keterangan namun tidak mengetahui berapa jumlah orang yang terlibat dalam kasus



tersebut, kasus ini sudah ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dari Pengadilan Jakarta Utara sejak 28 Nopember 2020;

- Bahwa setahu saksi Penggugat ada kaitannya dengan kasus Pencurian dengan Pemberatan pada tanggal 30 April 2020, karena Penggugat pada tanggal 30 April 2020 tidak masuk kerja, seharusnya Penggugat pulang dari Bandung ke Jakarta pada tanggal 29 April 2020 dan besok nya tanggal 30 April 2020 bekerja kembali dan pada tanggal 30 April tersebut Penggugat tidak bisa hadir dengan alasan sakit, padahal berdasarkan histori dari Penggugat tersebut tidak pernah sakit namun pada hari tersebut mengatakan sakit secara mendadak dalam kasus tersebut;
- Bahwa saksi bahwa pernah ditugaskan oleh PT Pandusara Kharisma untuk mengantarkan surat kepada Penggugat untuk agar bekerja kembali dan bertemu langsung dengan Penggugat, sedang berada didepan rumah dan keadaan phisik nya baik-baik saja, saksi kerumah Penggugat pada tanggal 12 Mei 2020 dan yang diantarkan adalah Surat Panggilan untuk bekerja kembali kepada Penggugat dan saksi berada dirumah Penggugat sekitar 10 (sepuluh) menit, setelah nya pernah juga mengantarkan surat melalui Kurir TIKI JNG, , bahwa ketika mengantarkan surat bertemu dengan Penggugat dan setelah itu tidak pernah bertemu lagi;
- Bahwa saksi tidak tahu soal Penggugat pernah ditawarkan untuk bekerja kembali oleh Tergugat, dan saksi tidak mengetahui alasan Penggugat tidak masuk kerja, setahu saksi bahwa surat yang diantarkan kepada Penggugat adalah Surat Untuk agar Penggugat bekerja kembali namun isi surat secara keseluruhan nya saksi tidak tahu, tapi ada tanda terima surat dari Penggugat; mengetahui bahwa surat tersebut Surat Panggilan untuk agar Penggugat bekerja kembali dari Tanda Terima yang sudah disiapkan yaitu Perihal : Surat Panggilan untuk agar Penggugat bekerja kembali;
- Bahwa saksi mengetahui adanya kasus Pencurian dengan Pemberatan pada tanggal 30 April 2020, dan ada kurang lebih 10 (sepuluh) orang karyawan PT Pandurasa Kharisma, dari bagian Gudang dan bagian logistik yang dibawa ke POLRES Jakarta utara untuk dimintai keterangan namun tidak mengetahui berapa jumlah orang yang terlibat dalam kasus tersebut,
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak termasuk dari ke- sepuluh orang yang sudah dipidana akan tetapi Perusahaan sudah melaporkan Penggugat ke POLRES Jakarta Utara agar Penggugat diikut sertakan karena diduga ikut terlibat akan tetapi sampai sekarang Penggugat belum



ditetapkan sebagai Tersangka dalam kasus Pencurian dengan Pemberatan pada tanggal 30 April 2020 tersebut diatas ;

- Bahwa saksi tidak memanggil Penggugat karena sudah sama- sama menerima Anjuran dari mediator di Sudinaker Kota Administratif Jakarta Utara dan dalam point 2 Anjuran tersebut tertulis sbb. : agar Penggugat bersedia untuk bekerja Kembali sebagaimana biasa dan menenima hak-hak yang belum diterima pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Penggugat pun tidak pernah datang untuk bekerja kembali di Perusahaan Tergugat;

Saksi 2. Yanti Gultom :

Saksi sudah berkoordinasi dengan Penasehat Hukum ( Sdr. Robinson Sirait, SH, MH ), bahwa Penggugat dipersilahkan untuk bekerja kembali, Saksi tidak memanggil Penggugat karena sudah sama- sama menerima Anjuran dari mediator di Sudinaker Kota Administratif Jakarta Utara dan dalam point 2 Anjuran tersebut tertulis sbb. : agar Penggugat bersedia untuk bekerja Kembali sebagaimana biasa dan menenima hak-hak yang belum diterima pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Penggugat pun tidak pernah datang untuk bekerja kembali di Perusahaan Tergugat;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat tidak ada hubungan keluarga, merupakan sama-sama bekerja di PT. Pandurasa Kharisma, Penggugat bekerja di PT Pandurasa Kharisma sebagai driver / Sopir Truck ,sedangkan saksi sebagai Saksi sebagai HRD Manager;
- Bahwa saksi sebagai HRD Manager Perusahaan Tergugat tidak memanggil Penggugat karena sudah sama- sama menerima Anjuran dari mediator di Sudinaker Kota Administratif Jakarta Utara dan dalam point 2 Anjuran tersebut tertulis sbb. : agar Penggugat bersedia untuk bekerja Kembali sebagaimana biasa dan menenima hak-hak yang belum diterima pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Penggugat pun tidak pernah datang untuk bekerja kembali di Perusahaan Tergugat
- Bahwa saksi sebagai HRD Manager telah melakukan banyak upaya yaitu beberapa kali komunikasi dengan Penggugat melalui telepon dan Whatapps, Penggugat menyatakan sakit namun tidak bisa memperlihatkan / menunjukkan kepada pihak Perusahaan Surat Keterangan Istirahat dari Dokter padahal itu merupakan syarat jika Penggugat menyatakan sakit maka harus mengajukan Bukti Surat Keterangan Istirahat dari Dokter yang memeriksa sebagai bukti pendukung nya, jika tidak ada bukti pendukung tersebut maka Tegugat akan meng-katagorikan Penggugat sebagai mangkir atau alpa ;



- Bahwa pihak perusahaan sudah mengirimkan 2 ( dua ) kali Surat Panggilan untuk bekerja kembali akan tetapi tidak pernah datang ke Perusahaan dan tidak pernah datang untuk bekerja kembali;
- Bahwa benar setahu saksi Pemilik Perusahaan Tergugat sudah melaporkan Penggugat ke Polres Jakarta Utara dan sekarang proses nya sedang berjalan ,bahwa tidak ada record tentang Penggugat akan tetapi Saksi mempelajari dari Curriculum Vitae ( CV ) Penggugat;
- Bahwa saksi sebagai HRD Manager tidak pernah tahu bahwa Penggugat pernah mendapatkan 2 ( dua ) kali Penghargaan dari Perusahaan, karena Saksi baru masuk di Perusahaan Tergugat pada tahun 2016 , sedangkan Penghargaan didapat pada tanggal 25 Agustus 2011 dan 19 Juli 2014;
- Bahwa Standar Operion Procedure ( SOP ) pengiriman barang dari perusahaan Tergugat ( PT, Pandurasa Kharisna ) sampai kepada Konsumen adalah sebagai berikut ; barang yang akan dikirim disiapkan dan dikeluarkan oleh Bagian Warehouse ( Gudang ), kemudian dipindahkan ke Bagian Logistik kemudian dibawa oleh petugas yang namanya Loader untuk dikirim ke dalam truck, kemudian keesokan hari nya Sopir akan membawa barang tersebut ke Customer / Pelanggan
- Bahwa Penggugat pada tanggal 29 dan 30 April 2020 tidak hadir di Perusahaan Tergugat ( PT Pandurasa Kharisma ) ,saksi mengetahui pada tanggal 30 April 2022, bahwa Penggugat beralasan sakit dan telah memberi tahu kepada Sdr. William melalui Whatsapps ( WA ), sebagai atasan dari Penggugat;
- Bahwa saksi tidak pernah melihat Bukti P-7, P-9 dan P-11 yang ditunjukkan dipersidangan ;
- Bahwa saksi pernah menepon Penggugat dan menanyakan Sakitnya Apa dan Surat Sakitnya mana ?, akan tetapi Penggugat tidak pernah memperlihatkan Surat Keterangan Istirahat dari Dokter selama Penggugat mengaku Sakit belum pernah menengok Penggugat kerumahnya karena belum jelas sakit nya apa dan tidak pernah menunjukkan / memperlihatkan Surat Keterangan Istirahat dari Dokter yang memeriksanya ;
- Bahwa setahu saksi pihak perusahaan / Tergugat telah mengirim Surat 2 ( dua ) kali yaitu pada tanggal 12 Mei 2020 dan 26 Mei 2020 ,bahwa isi Surat yang dikirim kepada Penggugat tanggal 26 Mei 2020 ada beberapapoint kalau tidak salah ada 4 atau 5 (lima) point intinya sbb. ;
  1. Meminta Penggugat untuk hadir karena tidak masuk kerja selama 17 ( tujuh belas ) hari yaitu sejak tanggal 30 April 2020 sampai 26 April 2020 , dengan alasan sakit namun tidak bisa menunjukkan



adanya Surat Keterangan Sakit dari Dokter yang memeriksa  
Penggugat;

2. Tergugat meminta kepada Penggugat untuk datang ke Perusahaan guna menunjukkan Surat Keterangan Sakit dari Dokter yang memeriksa Penggugat dalam bentuk Asli ( Hard Copy ) bukan yang fofcopy

- Bahwa menerangkan bahwa Penggugat telah dianggap sebagai yang mengundurkan diri , karena lebih dari 5 ( lima ) hari berturut-turut tidak bisa hadir di tempat kerja tanpa kabar yang jelas , yaitu faktanya ada 17 ( tujuh belas ) hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas (tidak didukung oleh Bukti Surat Keterangan Istirahat dari Dokter yang memeriksa ) sebagai berikut: a. Tanggal 30 April 2020, 1 Mei 2020 dan 2 Mei 2020 , Total 3 hari ,b, Tanggal 4 Mei 2020 dan 5 Mei 2020 , Total 2 hari;c, Tanggal 6 Mei 2020 sampai 12 Mei 2020, Total 5 hari, dan d Tanggal 18 Mei 2020 sampai 26 Mei 2020 , Total 7 hari;
- Bahwa setelah Penggugat menerima surat yang kedua ( tanggal 26 Mei 2020 ), Penggugat tidak pernah hadir di Perusahaan untuk bertemu langsung dengan saksi , namun Penggugat pernah satu kali datang ke Perusahaan dan diterima oleh Staff Saksi ( yang sedang tidak ada di tempat bernama Hesti, lalu Staff Saksi menghubungi Saksi yang mengatakan bahwa Penggugat meminta Surat Verklaring ( surat Keterangan / pengalaman kerja ) guna untuk pencairan BPJS Ketenagakerjaan ( Jaminan Hari Tua ) Penggugat;
- Bahwa saksi tidak kenal dan tidak punya asisten HRD yang bernama Mita namun Saksi punya asisten lain nya bernama Hesti.;
- Bahwa saksi pernah berpesan sama Sdri. Hesti bahwa jangan dibuatkan dulu Surat Verklaring ( surat Keterangan / pengalaman kerja ), karena alasan adanya Surat Pernyataan dari 2 ( dua ) orang teman Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat pernah terlibat dalam kasus Pencurian dengan Pemberatan;
- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak ada dalam 10 ( sepuluh ) orang kasus Pencurian dengan Pemberatan yang sudah diputus oleh Hakim di Pengadilan Negeri Jakarta Utara , Penggugat sudah dilaporkan ke POLRES Jakarta Utara pada bulan Desember 2022 , sebenarnya sudah lama akan melaporkan Penggugat namun dipending dulu dan setelah Top Manajemen bilang " Okey ", baru bulan Desember 2022 ini dilaporkan ke POLRES Jakarta Utara
- Bahwa Penggugat tidak di berikan upah selama tidak hadir ditempat kerja karena alasan " No Work No Pay " , karena tidak hadir untuk bekerja maka upah nya tidak dibayar;



- Bahwa kasus ini sudah di mediasi di Sudinaker Kota Administratif Jakarta Utara dan anjuran tertulisnya : Agar PT. Pandurasa Kharisma mempekerjakan kembali Penggugat, Walau ada Anjuran untuk bekerja kembali namun tidak memanggil Penggugat untuk bekerja kembali karena kelalaian Saksi ;
- Bahwa pihak belum menerbitkan Surat Keputusan PHK karena hubungan kerja masih berlangsung, masa kerja masih diperhitungkan upah Saksi tidak membayar upah selama Penggugat tidak bisa hadir di tempat kerja ;
- Bahwa Penggugat dipersilahkan untuk bekerja kembali, Saksi tidak memanggil Penggugat karena sudan sama-sama menerima Anjuran dari mediator di Sudinaker Kota Administratif Jakarta Utara dan dalam point 2 Anjuran tersebut tertulis sbb. : agar Penggugat bersedia untuk bekerja Kembali sebagaimana biasa dan menenima hak-hak yang belum diterima pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Penggugat pun tidak pernah datang untuk bekerja kembali di Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan masing-masing pada tanggal 13 Februari 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, untuk menyingkat putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

#### Ekepsi Mengenai Kewenangan Mengadili (Kompetensi Relatif dan Kompetensi Absolut)

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya mengenai Kompetensi Relatif Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) oleh karena dalam surat gugatan Penggugat tidak menyebutkan judul gugatan tentang jenis perselisihan, serta Tergugat mendalilkan gugatan Penggugat telah lewat waktu lebih dari 2 (dua) tahun, sebagaimana dinyatakan Surat Tergugat kepada Penggugat telah dianggap mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 26 Mei 2020, sementara Penggugat baru mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 6 September 2022, serta Tergugat mendalilkan gugatan Penggugat Prematur oleh karena adanya persoalan yang belum dapat diselesaikanya perselisihan PHK sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 86 Undang-Undang PPHI, karenanya gugatan Penggugat menjadi prematur;



Menimbang, bahwa dalam eksepsinya mengenai Kompetensi Absolut Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menerbitkan Putusan Sela yang intinya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara a quo, karena belum adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap atas dfugaan kuat Keterlibatan Penggugat dalam pencurian dengan pemberatan atau penggrlapand dalam jabatan yang dilakukan Karyawan Tergugat pada tanggal 23 Merat 2022;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang untuk memeriksa perkara ini;

Menimbang, bahwa atas dalil-dalil eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya membantah seluruh dalil eksepsi Tergugat kecuali yang diakui kebenarannya oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya oleh karena yang dimaksud Tergugat dalam Kompetensi Relatif adalah Gugatan Penggugat Kabur, Gugatan Penggugat telah lewat waktu dan Gugatan Penggugat Prematur, maka menurut Penggugat apa yang diuraikan Tergugat bukanlah merupakan kompetensi relatif, dan karenanya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk tidak menerima eksepsi Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya dugaan Tergugat mengenai Penggugat melakukan tindak pidana, sehingga setelah ada putusan pidana yang memiliki kekuatan hukum tetap baru dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial, menurut Penggugat hal tersebut bukan merupakan alasan menyangkut Kompetensi Absolut;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya terhadap alasan Tergugat bahwa Penggugat diduga melakukan tindak pidana pencurian dengan pemberatan atau penggelapan dalam jabatan, menurut Penggugat hal tersebut tidak mempunyai relvansi dengan kompetensi Absolut karena prosesnya dilakukan melalui peradilan umum yang tidak mungkin dilakukan melalui Peradilan Militer atau Peradilan Agama ataupun PTUN;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang kompetensi absolut maupun relatif tersebut telah diputuskan oleh Majelis Hakim dalam putusan sela yang dibacakan pada tanggal 5 Desember 2022 dengan amar putusan sebagai berikut:

**MENGADILI:**

1. Menolak eksepsi Tergugat tentang kewenangan mengadili;



2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang untuk memeriksa dan memutus gugatan yang diajukan oleh Penggugat;
3. Memerintahkan para pihak untuk melanjutkan pemeriksaan perkara ini;
4. Menanggihkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

Menimbang, bahwa dengan telah diputuskannya eksepsi Tergugat tentang kewenangan absolut dan relatif, maka terhadap eksepsi Tergugat berkenaan dengan kompetensi absolut maupun relatif tersebut, Majelis Hakim tidak perlu lagi mempertimbangkan dalam putusan akhir ini;

### **Eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel)**

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel), Tergugat menyatakan yang pada pokoknya oleh karena Penggugat dalam gugatannya tidak menyebutkan judul gugatan tentang Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, menjadikan gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat gugatan yang jelas dan rinci serta hubungan kausalitas antara dalil dalam uraian pokok dengan permohonan secara rinci urutan permohonannya sehingga menurut Tergugat gugatan Penggugat dikualifikasi sebagai gugatan yang kabur (*obscuur libel*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat dalam gugatannya telah menguraikan peristiwa pemutusan hubungan kerja Penggugat yang oleh Tergugat dinyatakan bahwa Penggugat telah dikualifikasi mengundurkan diri, yang menurut Penggugat ketidakhadiran Penggugat karena sakit tidak dapat dikualifikasikan sebagai pengunduran diri dan Penggugat tidak pernah mengundurkan diri kepada Tergugat, demikian pula dalam petitumnya Penggugat meminta diputuskan hubungan kerja dan meminta pembayaran uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa dari uraian posita dan petitum Penggugat menurut Majelis Hakim telah cukup menjelaskan bahwa gugatan Penggugat merupakan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah jelas merupakan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maka terhadap eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat Kabur Tidak Jelas (*obscuur libel*) menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;



### **Eksepsi Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu**

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya oleh karena Penggugat telah dianggap mengundurkan diri sejak tanggal 26 Mei 2020, serta dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mana dalam ketentuan Pasal 82 UU PPHI Juncto Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa gugatan perselisihan PHK hanya dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya atau sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

- Bahwa berkenaan lewat waktunya suatu gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah terbatas pada alasan pemutusan hubungan kerja karena Pasal 158 ayat (1) tentang Kesalahan Berat, Pasal 160 ayat (3) karena Pekerja/buruh ditahan pihak berwajib, dan Pasal 162 karena Pekerja/buruh mengundurkan diri;
- Bahwa memperhatikan gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, alasan pemutusan hubungan kerja merupakan pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat dalam perkara *a quo*;
- Bahwa dengan demikian dimana alasan PHK merupakan pokok perselisihan dalam perkara *a quo* sementara lewat waktu pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja mendasari pada alasan pemutusan hubungan kerja, menurut Majelis Hakim eksepsi Tergugat telah memasuki pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat yang masih harus dibuktikan oleh para pihak bersama-sama dengan dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas oleh karena eksepsi Tergugat telah memasuki pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat, karenanya eksepsi Tergugat menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas maka beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan Penggugat dalam Gugatannya;



Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya telah bekerja pada Tergugat sejak bulan Juli 2004 sebagai Supir;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya pada tanggal 29 April 2020 tidak dapat melaksanakan pekerjaan oleh karena adanya informasi bahwa semua staf di bagian Logistik sedang menjalankan pemeriksaan di Polres Jakarta Utara, dan Penggugat memutuskan untuk kembali pulang ke rumah Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya pada tanggal 30 April 2020 merasakan sesak di bagian dada, dan selanjutnya berusaha memeriksakan kesehatannya pada Puskesmas yang merupakan Fasilitas Kesehatan dari BPJS Kesehatan namun tidak dapat dilayani karena pada hari libur nasional, hari sabtu dan hari minggu, Puskesmas tidak menyediakan praktik dokter, dan Penggugat baru memeriksakan kesehatan pada tanggal 4 Mei 2020;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya pada tanggal 5 Mei 2020, Penggugat mengambil hasil *rontgen* dan menurut keterangan Dokter, Penggugat dinyatakan sakit paru dan dianjurkan untuk istirahat, dengan surat sakit hanya 1 (satu) hari. Atas saran dokter tersebut Penggugat istirahat di rumah selama lebih dari 1 (satu) minggu;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 13 Mei 2020 dengan kondisi yang masih sakit, Penggugat menerima surat panggilan dari Tergugat untuk datang pada tanggal 14 Mei 2020, dan atas Panggilan tersebut Penggugat menyampaikan kepada HRD Tergugat bahwa Penggugat tidak dapat hadir, dan HRD Tergugat menyampaikan tidak apa-apa dengan catatan setelah selesai dari rumah sakit pekerja harus mengirimkan surat sakit kepada pihak HRD;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya pada tanggal 26 Mei 2020, pihak HRD Tergugat mengirimkan surat yang isinya menyatakan bahwa Penggugat telah dianggap mengundurkan diri dengan keinginan sendiri, dan selanjutnya Penggugat mendalilkan ketika hadir pada hari pertama masuk bekerja, Penggugat tidak diperkenankan untuk masuk ke dalam lingkungan kantor oleh Satpam yang bertugas;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya sampai hari ini BPJS Ketenagakerjaan Penggugat masih ditahan oleh Tergugat dan Penggugat selalu mendapatkan upah di bawah UMR, selain itu Penggugat dituduh melakukan pencurian dan Penggugat dituduh melaporkan perusahaan ke Mabes Polri, tuduhan-tuduhan tersebut dibuat Tergugat untuk mengeluarkan Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya pada saat melaksanakan mediasi atas permasalahan PHK Penggugat, Tergugat



menawarkan agar Penggugat kembali bekerja pada Tergugat, namun Penggugat tidak dapat menerima tawaran tersebut, oleh karena Penggugat sudah merasa tidak nyaman dengan kondisi Perusahaan dengan tuduhan yang diarahkan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya berdasarkan seluruh uraiannya, dimana menurut Penggugat, Penggugat tidak pernah mengundurkan diri pada Tergugat serta oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, atas pemutusan hubungan kerja ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak atas cuti dan Tunjangan Hari Raya tahun 2021 seluruhnya sejumlah Rp117.629.670,00 (seratus tujuh belas juta enam ratus dua puluh sembilan ribu enam ratus tujuh puluh rupiah);

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil dan argumen yang disampaikan Penggugat, kecuali atas hal-hal yang secara tegas dan tertulis diakui kebenarannya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat adalah pekerja Tergugat yang bekerja sebagai Sopir sejak tanggal 21 Juli 2002 dengan upah sebesar Rp4.276.500,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya sejak tanggal 29 April 2020 Penggugat tidak hadir bekerja selama 2 (dua) minggu dan tidak pernah melaporkan ketidakhadirannya tersebut kepada Tergugat, yang menurut Tergugat ketidakhadiran Penggugat adalah karena ketakutan Penggugat untuk diminta keterangan oleh Penyidik dari Polres Jakarta Utara sehubungan adanya kejadian Pencurian yang dilakukan oleh karyawan Tergugat pada tanggal 23 Maret 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya pada tanggal 13 Mei 2020, Tergugat telah melakukan pemanggilan kepada Penggugat dengan cara pengiriman surat melalui karyawan Tergugat atas nama Armu Alamsyah yang menanyakan alasan Penggugat tidak masuk bekerja dan Penggugat menjawab dengan keterangan yang pada pokoknya Penggugat menyatakan tidak akan bekerja lagi;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat datang ke kantor Tergugat pada akhir bulan Juli 2020 yang bertujuan untuk meminta Surat Referensi Kerja kepada Staf Tergugat, dan Tergugat belum dapat memberikan Surat Referensi Penggugat, oleh karena terdapat alasan terkait kasus pencurian yang terjadi pada tanggal 23 Maret 2020;



Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya telah menawarkan kepada Penggugat untuk kembali bekerja pada Tergugat, namun Penggugat menolak untuk bekerja kembali karena tidak nyaman, dan meminta pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah tidak hadir bekerja selama 17 (tujuh belas) hari sejak tanggal 30 April 2020 sampai dengan tanggal 26 Mei 2020, dan telah dipanggil oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali namun Penggugat tidak pernah hadir dan tanpa memberikan keterangan apapun kepada pihak Tergugat, sehingga Tergugat menerbitkan Surat Pemberitahuan kepada Penggugat pada tanggal 26 Mei 2020;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah menghilang selama lebih dari 2 (dua) tahun dan baru muncul lagi pada bulan Januari 2022 untuk meminta pencatatan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan Tergugat telah menawarkan untuk bekerja kembali pada Tergugat namun Penggugat tidak berkeinginan bekerja kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian Tergugat, selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 27 Mei 2020;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil gugatannya demikian juga Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPdata;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-11 dan 1 (satu) orang saksi, sedangkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-10 dan 2 (dua) orang saksi;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan memeriksa gugatan, jawaban, replik, duplik dan bukti-bukti dari Penggugat maupun Tergugat, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan gugatan *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat menuntut kompensasi atas pemutusan hubungan kerja sepihak karena pemutusan hubungan kerja yang belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, sementara Tergugat menolak tuntutan Penggugat dengan alasan hubungan kerja telah berakhir karena Penggugat telah dikualifikasi mengundurkan diri;



Menimbang, bahwa atas perbedaan pendapat yang demikian, maka pokok permasalahan dalam perselisihan perkara *a quo* adalah apa alasan hukum berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat? serta apa implikasi hukumnya bagi Penggugat maupun Tergugat?;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok permasalahan tersebut maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan ketentuan peraturan perundang-undangan serta bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan pernyataan Tergugat dalam jawabannya dimana Tergugat telah membenarkan tanggal masuk Penggugat dan upah Penggugat, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat yang mulai bekerja sejak tanggal 21 Juli 2002 dengan upah sebesar Rp4.276.500,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu lima ratus rupiah);

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum atas pemutusan hubungan kerja Penggugat, sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-8 berupa Invoice RS Kartika Husada diperoleh fakta bahwa Penggugat telah melakukan pemeriksaan rontgen di Rumah Sakit Kartika Husada pada tanggal 4 Mei 2020;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7 berupa Surat Keterangan Sakit yang dikeluarkan Puskesmas Sumber Jaya Kabupaten Bekasi, diperoleh fakta bahwa Penggugat perlu beristirahat karena sakit pada tanggal 5 Mei 2020;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-10 berupa Surat Rujukan FKTP Sumber Jaya tertanggal 13 Mei 2020 diperoleh fakta bahwa Penggugat didiagnosa menderita *Tuberculosis of Lung, Confirmed by Unspecified means (A15.3)*;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-11 berupa Surat Keterangan Dokter Rumah Sakit Cibitung Medika, tertanggal 14 Mei 2020, diperoleh fakta bahwa Penggugat memerlukan istirahat karena sakit selama 3 (tiga) hari terhitung sejak tanggal 14 (empat belas) sampai dengan tanggal 16 Mei 2020;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti – bukti tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa ketidakhadiran Penggugat sejak tanggal 4 Mei 2020 sampai dengan tanggal 16 Mei 2020 adalah dikarenakan Sakit Tuberculosis yang memerlukan istirahat;



Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2A berupa Surat Nomor : 04/SK/LEGAL-PK/V/2020 Perihal : Surat Panggilan Masuk Kerja tertanggal 12 Mei 2020, diperoleh fakta bahwa Tergugat telah melakukan panggilan kepada Penggugat untuk datang dan memberikan keterangan serta penjelasan pada hari Kamis 14 Mei 2020;

Menimbang, bahwa memperhatikan keterangan Saksi Armu Alamsyah menerangkan bahwa Saksi mengantarkan Surat Panggilan kepada Penggugat pada tanggal 12 Mei 2020 dan bertemu dengan Penggugat di rumah;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat telah menyampaikan satu kali pemanggilan kepada Penggugat yaitu pada tanggal 12 Mei 2020 dengan tujuan agar Penggugat memberikan penjelasan atas ketidakhadiran pada tanggal 2 Mei 2020 sampai dengan tanggal 13 Mei 2020;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2B berupa Surat Nomor : 11/SK/LEGAL-PK/V/2020 Perihal : Pemberitahuan tertanggal 26 Mei 2020, diperoleh fakta bahwa Tergugat mengirimkan surat pemberitahuan kepada Penggugat berupa pemberitahuan catatan berkenaan dengan informasi ketidakhadiran Penggugat, sebagai berikut:

1. Tanggal 30 April 2020, 1 dan 2 Mei 2020, Izin tidak masuk dengan alasan sakit tanpa ada surat keterangan istirahat dari dokter;
2. Tanggal 4 Mei 2020, ijin dan memberikan bukti rontgen namun tidak menyertai dengan surat keterangan istirahat dari Dokter;
3. Tanggal 05 Mei 2020, ijin dengan memberikan gambar hasil rontgen namun tidak menyertai surat keterangan istirahat dari Dokter;
4. Tanggal 6 – 12 Mei selama 6 hari berturut-turut tanpa surat keterangan Dokter, anda belum hadir juga sehingga perusahaan mengirimkan surat kepada anda secara langsung dan melalui JNE, dan meminta anda untuk hadir pada tanggal 14 Mei 2020, namun Saudara memberitahukan belum bisa masuk karena masih melakukan Rujukan ke Rumah Sakit Cibitung Medika dan menyertakan bukti rujukan
5. Tanggal 14 Mei Saudara mengirimkan Surat Keterangan Istirahat dari Dokter untuk tanggal 14 – 16 Mei 2020;
6. Tanggal 14 Mei, HRD menghubungi Saudara untuk hadir bekerja kembali pada tanggal 18 Mei 2020 dan Saudara menyanggupi untuk hadir pada tanggal tersebut
7. Tanggal 18-26 Mei 2020, selama 7 (tujuh) hari kerja berturut-turut anda tidak hadir juga tanpa memberikan keterangan apapun kepada pihak perusahaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan isi surat pemberitahuan Tergugat tertanggal 26 Mei 2020 (vide bukti T-2B) tersebut dimana dalam isi surat



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut, Tergugat mengkonfirmasi ketidakhadiran Penggugat sepanjang tanggal 30 April 2020 sampai dengan tanggal 26 Mei 2020, Tergugat menyatakan telah mendapatkan beberapa informasi mengenai ketidakhadiran Penggugat adalah disebabkan Penggugat mengalami sakit, diantaranya berupa informasi lisan, bukti *rontgen* dan surat keterangan sakit, dari bukti tersebut menunjukkan bahwa Tergugat telah mendapatkan informasi berkenaan dengan ketidakhadiran Penggugat sejak tanggal 30 April sampai dengan tanggal 16 Mei 2020, adalah karena Penggugat sakit, dan karenanya telah cukup bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa Penggugat telah memberitahukan kepada Tergugat berkenaan dengan ketidakhadirannya sejak tanggal 30 April 2020 sampai dengan tanggal 16 Mei 2020 yaitu karena Penggugat dalam keadaan sakit;

Menimbang, bahwa oleh karena faktanya Penggugat terbukti mengalami sakit sampai dengan tanggal 16 Mei 2020 (vide bukti P-11), demikian pula Tergugat telah mengetahui bahwa Penggugat mengalami sakit sejak tanggal 30 April sampai dengan tanggal 16 Mei 2020 (vide bukti T-2B), karenanya tidak cukup alasan hukum untuk menyatakan Penggugat telah mangkir sejak tanggal 30 April 2020 sampai dengan tanggal 16 Mei 2020;

Menimbang, bahwa dengan kesimpulan yang demikian, oleh karena Penggugat tidak terbukti melakukan mangkir pada tanggal 30 April sampai dengan tanggal 16 Mei 2020, maka belum cukup bukti untuk menyatakan surat pemanggilan Tergugat yang disampaikan tanggal 12 Mei 2020 merupakan panggilan yang patut dan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2B, sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, dimana isi surat tersebut adalah memberitahukan kepada Penggugat catatan ketidakhadiran Penggugat, meskipun pada bagian akhir surat Tergugat menyatakan surat tersebut sebagai surat panggilan, namun tidak terdapat perintah dari Tergugat kepada Penggugat untuk kembali masuk bekerja pada Tergugat, menurut Majelis Hakim bukti tersebut belum cukup untuk menyatakan surat pemberitahuan Tergugat yang tanggal 26 Mei 2020 merupakan panggilan yang patut dan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat belum melakukan pemanggilan secara patut dan tertulis terhadap Penggugat;

Halaman 44 dari 48 Putusan PHI Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Menimbang, bahwa selanjutnya, memperhatikan bukti – bukti selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan Penggugat hadir bekerja pada Tergugat sejak tanggal 17 Mei 2020 sampai dengan tanggal 26 Mei 2020;

Menimbang, bahwa dari seluruh pertimbangan di atas, maka dalam perkara *a quo*, ketidakhadiran Penggugat sejak tanggal 30 April 2020 sampai dengan tanggal 16 Mei 2020 adalah karena Penggugat mengalami sakit dengan diagnosa Tuberculosis, dan terhitung sejak tanggal 17 Mei 2020 sampai dengan tanggal 26 Mei 2020, Penggugat tidak hadir bekerja pada Tergugat, dan tidak terdapat keterangan atas ketidakhadiran Penggugat pada tanggal 17 Mei 2020 sampai dengan tanggal 26 Mei 2020 tersebut;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas dimana Penggugat tidak pernah hadir lagi sejak tanggal 17 Mei 2020 sampai dengan tanggal 26 Mei 2020, sementara merupakan kewajiban Penggugat sebagai Pekerja untuk masuk bekerja atau memberitahukan ketidakhadirannya, dengan demikian telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan suatu pelanggaran kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 36 butir k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan:

*Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:*

*Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*

Menimbang, bahwa memperhatikan alasan Penggugat keberatan untuk kembali bekerja pada Tergugat sebagaimana disampaikan oleh Penggugat pada proses mediasi, demikian pula terhadap Anjuran yang diberikan, baik Penggugat maupun Tergugat tidak menunjukkan upaya-upaya agar hubungan kerja dapat dilanjutkan dimana Penggugat tidak melaporkan bersedia kembali bekerja kepada Tergugat, demikian pula Tergugat tidak memanggil Penggugat untuk kembali bekerja, atas fakta yang demikian, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tidak berkeinginan untuk melanjutkan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan baik Penggugat maupun Tergugat tidak menginginkan hubungan kerja untuk dilanjutkan dan Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran kerja, dengan demikian guna memberikan kepastian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, serta untuk



memberikan penyelesaian yang adil atas perselisihan *a quo* telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 27 Mei 2020 karena Penggugat melakukan pelanggaran kerja;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, maka petitum Penggugat angka 2 beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan dikabulkan untuk sebagian sepanjang menyatakan putusannya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan alasan pemutusan hubungan Penggugat adalah karena pelanggaran kerja, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, atas pemutusan hubungan kerja ini Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa memperhatikan tanggal masuk Penggugat sejak 21 Juli 2022 dan putusannya hubungan kerja sejak tanggal 27 Mei 2020, maka dapat diketahui masa kerja Penggugat adalah selama lebih dari 17 (tujuh belas) tahun tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun;

Menimbang, bahwa memperhatikan bantahan dari Tergugat berkenaan dengan hak cuti Penggugat dinyatakan hangus, tanpa didukung oleh suatu bukti yang mengatur berkenaan dengan penghapusan hak atas cuti, menurut Majelis Hakim, pernyataan Tergugat bahwa cuti Penggugat hangus tidak beralasan hukum dan karenanya beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayarkan hak cuti Penggugat sejumlah Rp2.052.720,00 (dua juta lima puluh dua ribu tujuh ratus dua puluh rupiah);

Menimbang, bahwa putusannya hubungan kerja telah dinyatakan sah terhitung sejak tanggal 27 Mei 2020, maka terhadap permintaan Tergugat atas pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2021 menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas maka besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sejumlah Rp46.955.970,00 (empat puluh enam juta sembilan ratus lima puluh lima ribu sembilan ratus tujuh puluh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $0.5 \times 9 \times \text{Rp}4.276.500,00$	= Rp19.244.250,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja: $1 \times 6 \times \text{Rp}4.276.500,00$	= Rp25.659.000,00
- Cuti Tahunan	= Rp2.052.720,00
Total	= Rp46.955.970,00



Menimbang, bahwa dengan demikian maka terhadap petitum Penggugat huruf c beralasan hukum dan patut dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan putus terhitung sejak tanggal 27 Mei 2020, maka dengan berdoman pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka petitum Penggugat yang meminta pembayaran upah proses menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilainya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### **MENGADILI:**

##### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 27 Mei 2020;
3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak atas cuti seluruhnya sejumlah Rp46.955.970,00 (empat puluh enam juta sembilan ratus lima puluh lima ribu sembilan ratus tujuh puluh rupiah)
4. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara seluruhnya sejumlah Rp.310.000,00 (tiga ratus sepuluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 6 Maret 2023, oleh kami, Dariyanto, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.E., S.H., M.H. dan Purwanto, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 286/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, tanggal 30 Januari 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 9 Maret 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu Pipih Restiviani, S.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

Daryanto, S.H., M.H.

Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Pipih Restiviani, S.H.

Perincian biaya:

Panggilan : Rp.300.000,-

Materai : Rp. 10.000,-+

Junlah : Rp.310.000,-