



PUTUSAN

Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Smg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PURWANTO, beralamat di: Gulunan RT 001 RW 003, Brujul, Jaten, Kab.Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Utility, Kewarganegaraan: Indonesia, memberikan kuasa kepada: **Danang Sugiyatno, S.H., dan Sukardi, S.H.**, selaku: para Advokat yang berkedudukan di: Sambirejo RT 003 RW 002 Jetis, Jaten, Kab.Karanganyar berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 13 Desember 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 2639/PDT/K.Kh/2022/PN SMG, tanggal 19 Desember 2022, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE INDUSTRI I yang berkedudukan di Desa Kemiri Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar, diwakili oleh: **BUDHI HARTONO** selaku Presiden Direktur, memberikan kuasa kepada: **Daniel Kurniawan Harsono S.H., M.H.**, selaku Manager HRD & GA PT.Sari Warna Asli Group, berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 081/DIR.SWA/401/XII/2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 350/PDT/K.Kh/2023/PN SMG, tanggal 16 Februari 2023, selanjutnya disebut sebagai: **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti dan saksi-saksi yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 19 Desember 2022 yang dilampiri Anjuran Mediator Nomor 560/3685.7.4/X/2022 tanggal 18 Oktober 2022 dan risalah penyelesaian penyelesaian hubungan industrial Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tanggal 19 Desember 2022 dalam Register Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

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

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Sari Warna Asli Textile I. bekerja sejak 20 Mei 1992 di Bagian Utility dengan gaji terakhir Rp.3.472.313,-.
2. Bahwa selama bekerja, penggugat bekerja dengan baik dan belum pernah mendapat teguran ataupun surat peringatan dari Tergugat.
3. Bahwa pada tanggal 3 Juni 2022 Penggugat di panggil oleh Bp. Daniel selaku HRD dan langsung disodori SP 3 untuk ditandatangani dan Penggugat tidak mau tanda tangan. Selanjutnya Penggugat disuruh menghadap Bp. Joko Moro P. (Kabag. Utility) di kantor Utility dan disuruh pulang tanpa alasan yang jelas dan mengatakan sejak hari itu (tanggal 3 Juni 2022) "*Saudara Purwanto (Penggugat) bukan Karyawan disini lagi*". Penggugat menolak dan ingin tetap bekerja kembali karena tidak mengetahui alasan kenapa dia diberhentikan. Dan minta surat keterangan diberhentikan tetapi Bp. Joko Moro P. (Kabag. Utility) tidak mau memberikan dan tetap menyuruh untuk pulang karena Penggugat sudah bukan karyawan disini lagi.
4. Bahwa pada hari minggu tanggal 5 Juni 2022, Penggugat masuk kerja (shift siang) dan sekitar jam 16:15 penggugat di datangi 2 personil satpam dan disuruh pulang. Selanjutnya penggugat memberikan surat untuk tetap bekerja seperti biasa tetapi dari pihak tergugat tetap tidak memperbolehkan penggugat untuk bekerja kembali.
5. Bahwa perselisihan ini sudah di ajukan ke Mediasi dan sudah keluar Anjuran. Terhadap anjuran tersebut dari pihak penggugat menerima sedangkan dari pihak tergugat tidak memberikan jawaban yang berarti menolak anjuran tersebut. Maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan perkara ke Pengadilan hubungan Industrial.
6. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Perusahaan tidak beralasan dan tanpa ada kesalahan dari Penggugat sehingga Perusahaan melakukan Efisiensi. Sesuai dengan PP No. 35 TAHUN 2021 **TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**
Pasal 43 ayat (2)

Halaman 2 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

Sesuai dengan PP. No.35 Tahun 2021 Pasal 43 Ayat (2) . Maka kompensasi yang harus diterima oleh Penggugat sebagai berikut:

- Uang Pesangon: $1 \times 9 \times \text{Rp.}3.472.313,- = \text{Rp.}31.250.817,-$
- Uang Penghargaan Masa Kerja: $10 \times \text{Rp.}3.472.313,- = \text{Rp.} 34.723.130,-$
- Uang Penggantian Hak :
 - Sisa Cuti $5 \times (\text{Rp.}3.472.313,- : 25\text{hr}) = \text{Rp.}694.462,-$

Total kompensasi yang harus diterima Penggugat sebesar: **Rp.66.668.409,-**
(Enam puluh enam juta enam ratus enam puluh delapan ribu empat ratus sembilan rupiah).

7. Bahwa THR tahun 2022 di PT. Sari Warna Asli Textile I diberikan di angsur 5x dan sudah dibayarkan 2x angsuran. Sehingga kurang 3x $\text{Rp.}694.463,- = \text{Rp.}2.083.389,-$ (Dua juta delapan puluh tiga ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah).
8. Bahwa sesuai UU no 11 tahun 2020 tentang CIPTA KERJA BAB IV KETENAGAKERJAAN Pasal 157A ayat (1)

“ Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.”

Ayat(3)

“Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.”

Bahwa sejak tanggal 3 Juni 2022 Penggugat sudah tidak boleh bekerja kembali, maka penggugat meminta upah selama tidak diperbolehkan bekerja mulai 3 Juni 2022 sampai selesainya proses perselisihan sebesar $\text{Rp.}3.472.313,-$ / bulan.

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah teruraikan di atas, maka penggugat mohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sejak dibacakan putusan ini;
3. Menghukum tergugat untuk membayar tunai dan seketika kompensasi PHK sesuai PP No. 35 TAHUN 2021 Pasal 43 ayat (2) kepada Penggugat sebesar **Rp.66.668.409,- (Enam puluh enam juta enam ratus enam puluh delapan ribu empat ratus sembilan puluh rupiah)**.
4. Menghukum tergugat untuk membayar kekurangan THR tahun 2022 sebesar 3x Rp.694.463,- = **Rp.2.083.389,- (Dua juta delapan puluh tiga ribu tiga ratus delapan puluh sembilan rupiah)**;
5. Menghukum tergugat untuk membayar upah penggugat mulai tanggal 3 Juni 2022 sampai selesainya proses perselisihan sebesar Rp.3.472.313,- / bulan.
6. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat.

Atau

Apabila majelis hakim berpendapat lain mohon putusan seadil-adilnya (Ex Aequa et Bono)

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

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

1. Bahwa TERGUGAT dalam hal ini berketetapan untuk tetap berpegang pada Dalil – Dalil awal yang sesuai dengan apa yang telah disampaikan Pihak TERGUGAT melalui Jawaban Gugatan yang disampaikan pada PENGGUGAT dan Pihak TERGUGAT mengakui hal – hal yang tegas diakui oleh TERGUGAT.
2. Point Jawaban Gugatan Nomor 1 dan Nomor 5
Bahwa TERGUGAT menolak secara tegas seluruh dalil – dalil Gugatan dari Penggugat Kecuali dalil – dalil yang kebenarannya secara Tegas diakui oleh TERGUGAT
3. Point Jawaban Gugatan Nomor 2
Bahwa apa yang disampaikan oleh Kuasa Hukum PENGGUGAT melalui pernyataan dari Klien PENGGUGAT sungguh tidak masuk di akal sehat manusia yang normal yang dalam pernyataan dari klien Penggugat disampaikan dalam Gugatan Point ke 2 yang berbunyi bahwa selama bekerja Penggugat bekerja dengan baik dan belum pernah mendapatkan Teguran ataupun surat peringatan dari Tergugat
Hal ini menurut TERGUGAT adalah mustahil bin mustajab apabila seseorang mengakui , menyatakan, memproklamirkan bahwa dirinya adalah orang yang baik, sungguh naif dan sombong dan bohong pemyataan dari Pihak

Halaman 4 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat apabila belum pernah mendapatkan Teguran dari Pihak TERGUGAT, dan Teguran selama ini dilakukan secara Lisan dan kekeluargaan akan tetapi malah disalah artikan oleh Pihak Penggugat dan menyatakan bahwa Pihak TERGUGAT adalah pekerja yang baik, tidak pernah melakukan kesalahan sedikitpun dan tidak pernah mendapatkan Teguran

4. Point Jawaban Gugatan Nomor 3 dan Nomor ke 4

Bahwa apa yang disampaikan oleh Pihak PENGGUGAT adalah salah dan banyak yang dipotong dalam pernyataannya yang dituangkan dalam Gugatan ke Pihak TERGUGAT

Adapun kronologi yang sesungguhnya adalah dari Pihak Tergugat sudah 3 kali diminta datang ke Pihak HRD tetapi tidak pernah mau dan pada saat itu tanggal 3 Juni 2022 dari Pihak TERGUGAT memanggil yang ke 4 kalinya dan mulai bertanya pada Pihak PENGGUGAT tentang ada masalah apa di pekerjaan sehingga dari Pihak Pimpinan Departement memberikan Komunikasi Tertulis ke Pihak HRD dengan sanksi ke Pihak PENGGUGAT berupa Surat Peringatan III , pada saat itu pula dari Pihak PENGGUGAT marah dan tidak terima dengan sanksi tersebut dan dari Pihak HRD memberikan saran untuk meminta maaf ke kepala Departement dan berjanji tidak akan mengulang perbuatannya tersebut akan tetapi juga ditolak oleh Pihak PENGGUGAT , menurut hemat dari TERGUGAT adalah pekerja yang memiliki etika buruk seperti ini tidak pantas untuk dipertahankan dan pada tanggal 3 Juni 2022 dari Pihak Tergugat secara resmi telah mengeluarkan / me PHK pihak PENGGUGAT

5. Point Jawaban Gugatan Nomor 6

Bahwa menurut hemat dari TERGUGAT Landasan Hukum yang disampaikan dan yang dituangkan dalam Gugatan oleh Pihak PENGGUGAT ke Pihak TERGUGAT tidak tepat karena Perusahaan tidak sedang dalam keadaan Pailit , Efisiensi tetapi murni Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pihak TERGUGAT ke Pihak PENGGUGAT adalah dikarenakan pelanggaran yang dilakukan oleh Pihak PENGGUGAT sesuai ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja dan hal ini sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya , Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja

1) Pasal 36 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 ,

Halaman 5 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kedua , Ketiga secara berturut – turut masing – masing berlaku untuk 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja Bersama

- 2) Pasal 37 ayat 1 (satu) menyatakan bahwa Pengusaha , Pekerja /Buruh Seikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja
- 3) Pasal 37 ayat 2 (dua) menyatakan bahwa dalam hal maksud Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pihak Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan atau Serikat Pekerja/Buruh menjadi anggota Serikat Pekerja / Buruh
- 4) Pasal 52 ayat 1 (satu) menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan Pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja , Peraturan Perusahaan , atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga dan secara berturut – turut maka Pekerja / Buruh berhak atas :
 - a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat 2 (dua)
 - b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat 3 (tiga)
 - c. Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 40 ayat 4 (empat)

dan kami dari Pihak TERGUGAT memohon kepada Majelis Hakim untuk bijaksana dalam melihat persoalan ini dengan mempelajari kronologi dari awal persengketaan yang terjadi dalam case ini sehingga tidak serta merta membela buruh tetapi juga bisa adil dalam menentukan , menganalisa dan memberikan putusan dengan bijaksana karna sslama ini perusahaan menjadi korban dari tuntutan dari Pihak Buruh yang dimana belum tentu dari Pihak Perusahaan yang bersalah tetapi dipersalahkan dengan alih2 pembelaan Hak – hak buruh yang notabnya antara Buruh dan Pihak Perusahaan adalah mitra yang saling berhubungan , saling membutuhkan antara Pihak satu dengan Pihak lainnya .

Bahwa dalam pemyataan Gugatan PENGGUGAT Nomor 6 dari Pihak PENGGUGAT kukuh dengan pernyataannya bahwa dari Pihak PENGGUGAT sama sekali tidak memiliki kesalahan sama sekali dan perfect dan disini kami dapat simpulkan bahwa perselisihan ini tidak bisa dilanjutkan dan dibawa ke ranah PHI karena Penggugat apabila merasa tidak mempunyai kesalahan maka PENGGUGAT adalah malaikat dan manusia tidak layak untuk menghakimi tentunya hal ini kami sampaikan dari pernyataan dari Pihak

Halaman 6 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat di Nomor yang ke 2 (PENGGUGAT bekerja dengan baik dan belum pernah mendapatkan Teguran dalam hal ini Teguran bisa Lisan dan Tertulis dan selama ini kami memberikan Teguran secara Lisan karena kami lihat dari Pihak PENGGUGAT masih bisa dibina)

Untuk penghitungan Nominal Pesangon dari Pihak TERGUGAT sudah ada etikad baik dengan memberikan penawaran sebesar 50 % hingga 60 % dari apa yang dituntut oleh Pihak PENGGUGAT tetapi etikad baik dari Pihak TERGUGAT tidak ditanggapi baik oleh Pihak PENGGUGAT dan untuk kesekian kalinya dari Pihak TERGUGAT terus membuka komunikasi ke Pihak PENGGUGAT melalui Kuasa Hukum dari PENGGUGAT agar sengketa saat ini bisa segera terselesaikan tetapi dari Pihak PENGGUGAT tetap kukuh dalam melanjutkan perkara ini ke Ranah Litigasi , dari Pihak TERGUGAT hingga saat ini masih membuka komunikasi dalam upaya menyelesaikan sengketa saat ini

6. Point Jawaban Gugatan Nomor 7

Bahwa THR tahun 2022 sudah dibayarkan oleh Pihak Tergugat melalui transfer bank langsung ke rekening Pihak Penggugat dengan nomor rekening milik Penggugat Bank BCA 0152529021 pada tanggal 13 Januari 2023 dengan nominal sebesar Rp 4.428.200 , -

7. Point Jawaban Gugatan Nomor 8

Bahwa sejak tanggal 3 Juni 2022 dengan penolakan , tidak menerima dengan tidak mau untuk membubuhkan tanda tangan di Surat Peringatan yang ke III dan mengumpat pada pihak Management TERGUGAT serta tidak adanya pernyataan merasa bersalah dari Pihak PENGGUGAT maka pada tanggal 3 Juni 2022 dari Pihak TERGUGAT secara resmi telah memberikan Surat PHK kepada Pihak PENGGUGAT tetapi dari Pihak Penggugat tidak mau menerima putusan tersebut dan pergi dari ruangan TERGUGAT dan surat PHK terhadap PENGGUGAT masih disimpan oleh Pihak TERGUGAT sampai saat ini

Atas dasar uraian tersebut diatas dan beberapa bukti yang kami lampirkan, kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Semarang, kiranya berkenan mengabulkan dan memutuskan, sebagai berikut :

1. Membatalkan semua Gugatan dalam Pokok Perkara Gugatan PENGGUGAT terhadap perkara yang diajukan PENGGUGAT yang tersebut dikuasakan kepada sdr.Danang Sugiyatno S.H. dan sdr. Sukardi , SH selaku Kuasa Hukum Penggugat dari Sdr.Purwanto (eks karyawan Tergugat (PT.SARI WARNA ASLI I)

Halaman 7 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Pihak PENGUGAT dengan Pihak TERGUGAT sejak tanggal 3 Juni 2022
3. Membebaskan TERGUGAT dari segala Tuntutan dari Pihak PENGUGAT atas tuntutan pembayaran Hak – Hak diluar Uang Pesangon kepada Pihak PENGUGAT dan mengabulkan Permohonan dari Pihak TERGUGAT untuk memberikan Uang Pesangon sebesar 50 % dari yang dituntut oleh Pihak PENGUGAT serta mengabulkan mekanisme pembayaran Uang Pesangon kepada Pihak PENGUGAT dengan metode diangsur tiap bulan langsung ke rekening dari Pihak PENGUGAT selama 3 bulan
4. Membebaskan TERGUGAT (PT.SARI WARNA ASLI I) DARI BIAYA YANG TIMBUL DARI PERKARA ini dan mohon kebijakan dari Pihak Majelis Hakim untuk membebaskan sluruh biaya yang timbul perkara ini kepada Pihak PENGUGAT .
5. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya – tidaknya Majelis Hakim menyatakan untuk Gugatan PENGUGAT Tidak Dapat Diterima

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain kami mohon Putusan yang seadil – adilnya (EX AEQUO ET BONO)

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 21 Maret 2023 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik pada tanggal 4 April 2023 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-5 berupa:

1. Foto Copy dari Copy Slip Gaji bulan April 2022, selanjutnya diberi tanda P – 1;
2. Foto Copy dari Foto Pengumuman Libur Perusahaan, selanjutnya diberi tanda P – 2;
3. Foto Copy dari Foto Daftar Personil Cuti, selanjutnya diberi tanda P – 3;
4. Foto Copy dari Foto Blangko Absensi tanggal 5 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda P – 4;
5. Fotocopy dari Surat Kronologi yang di buat Penggugat, selanjutnya diberi tanda P – 5;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 1 orang saksi, yaitu: SUKAMTO yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa pekerjaan saksi sebagai Security ;
- Bahwa saksi kerja sejak tahun 1992 ;
- Bahwa saksi tahu pak Purwanto pada tahun 1992 bulan Mei sampai tahun 2002 telah di PHK tanpa pesangon di PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE I ;

Halaman 8 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tahu dari teman yang masih bekerja di PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE I ;
- Bahwa saksi tidak tahu gaji pak Purwanto terakhir ;
- Bahwa saksi diminta mengundurkan diri dengan alasan untuk peremajaan ;
- Bahwa saksi tidak mendapatkan hak-hak sebagai pekerja di PT.SARI WARNA ASLI TEXTILE I
- Bahwa saksi ketemu Penggugat yang terakhir bulan Maret ;
- Bahwa pada saat itu Pak Purwanto cerita kepada saksi bahwa ia dikeluarkan dari PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE I tidak dikasih pesangon ;
- Bahwa sampai sekarang PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE I masih aktif ;
- Bahwa saksi tidak tahu sekarang pekerjaanya di PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE I ;
- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 1992 sampai tahun 2000 ;
- Bahwa Penggugat bekerja bagian disel ;
- Bahwa yang seharusnya diterima para PHK di PT. SARI WARNA ASLI TEXTILE I sejumlah enam kali gaji selama 6 bulan ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-6 berupa:

1. Fotocopy dari asli PKB (Perjanjian Kerja Bersama), selanjutnya diberi tanda T – 1;
2. Fotocopy dari asli surat Ringkasan Transaksi dari Bank BCA dengan Nomor Referensi F016387291 yang memuat Transaksi pembayaran sisa gaji, selanjutnya diberi tanda T – 2;
3. Fotocopy dari asli Surat Peringatan ke III yang diberikan kepada Pihak Penggugat, selanjutnya diberi tanda T – 3;
4. Fotocopy dari asli Surat dari Departement Utility ke Bagian Personalia, selanjutnya diberi tanda T – 4;
5. Fotocopy dari asli Surat dari Departement Utility ke Bagian Personalia terkait pengembalian karyawan karena tidak mengindahkan perintah dari Pimpinan, selanjutnya diberi tanda T – 5;
6. Fotocopy dari asli Surat PHK dengan Nomor Surat No 118/PT.SWA 1/166/VI/2022 dari Pihak Tergugat kepada Penggugat, selanjutnya diberi tanda T – 6;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi dalam persidangan, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup;

Menimbang, bahwa selanjutnya para Pihak tidak mengajukan kesimpulan dan menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan;

Halaman 9 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai:

1. Penggugat bekerja sejak 20 Mei 1992 dibagian Utility dengan gaji terakhir Rp3.472.313,00 per bulan;
2. Tanggal 3 Juni 2022 Penggugat menolak SP 3 yang selanjutnya di PHK tanpa surat keterangan PHK dan tanggal 5 Juni 2022 ditolak untuk bekerja;
3. Penggugat menuntut hak PHK efisiensi mencegah kerugian karena PHK yang dilakukan perusahaan tidak beralasan dan tanpa ada kesalahan dari Penggugat sesuai dengan Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan total seluruhnya Rp66.668.409,00;
4. Penggugat menuntut kekurangan THR 2022 yang sudah dibayarkan 2x angsuran, sehingga masih ada kekurangan 3x angsuran sejumlah Rp2.083.389,00;
5. Penggugat menuntut upah proses sejak 3 Juni 2022 sebesar Rp3.472.313,00 per bulan;

Menimbang, bahwa Tegugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut

1. Tanggal 3 Juni 2022 Penggugat telah dipanggil 3x menghadap HRD tidak hadir dan pada panggilan ke empat datang menghadap untuk diberikan surat peringatan ke 3 tapi di tolak oleh Penggugat dan Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat;
2. Penggugat di PHK karena melakukan kesalahan dan telah diberikan surat peringatan ke 3, sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
3. Tanggal 13 Januari 2023 kekurangan THR 2022 sudah dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dengan nomor rekening BCA 0152529021 sebesar Rp4.428.200,00;
4. Tergugat memohon memberikan uang pesangon 50% dari tuntutan Penggugat dan dibayarkan diangsur tiap bulan selama 3 bulan;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti yaitu hal-hal tentang Penggugat di PHK pada 3 Juni 2022 dan telah menerima kekurangan THR 2022 sebesar Rp4.428.200,00 ;

Halaman 10 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak adalah tentang alasan pemutusan hubungan kerja pada tanggal 3 Juni 2022 dengan segala akibat hukumnya;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut

Menimbang, bahwa saksi yang diajukan dalam persidangan hanya 1 orang, yaitu Sukanto, dengan berdasarkan asas unus testis nullus testis yang artinya satu orang saksi bukanlah saksi, terhadap satu alat bukti dan alat bukti tersebut adalah saksi, maka saksi yang hadir dimuka persidangan harus minimal dua orang, dengan demikian terhadap keterangan saksi Sukanto tidak dipertimbangkan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan terhadap petitum Penggugat secara berurutan, dimulai dengan petitum angka 1, karena petitum angka 1 memiliki hubungan dengan petitum Penggugat lainnya, maka akan dipertimbangkan terlebih dahulu terhadap petitum Penggugat yang berikutnya;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 2 yang menuntut menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini, yang kemudian oleh Tergugat dalam jawabannya mendalilkan putus hubungan kerja sejak tanggal 3 Juni 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan hubungan kerja "MEMULAI DAN MENGHAKHIRI HUBUNGAN KERJA" adalah hak para pihak (pekerja dan pengusaha) dalam hubungan kerja dengan perjanjian kerja, dengan demikian tidak ada suatu ketentuan apapun yang menjamin pekerja dipekerjakan seumur hidup di perusahaan, begitu pula sebaliknya tidak ada suatu ketentuan apapun yang mengharuskan pekerja untuk bekerja di perusahaan seumur hidupnya dan para pihak telah menempuh perundingan bipartit juga mediasi akan tetapi tidak menemukan solusi jalan keluar, maka terhadap perkara a quo Penggugat dan Tergugat sudah tidak menghendaki hubungan kerja untuk dilanjutkan kembali, dengan demikian Majelis Hakim dengan berdasarkan penjelasan umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial alenia 3 memberikan jalan keluar terbaik bagi para pihak dengan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini, dengan demikian terhadap petitum angka 2 dikabulkan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 3 yang menuntut menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan seketika kompensasi PHK

Halaman 11 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 43 ayat (2) Kepada Penggugat sebesar Rp66.668.409,00 dengan dalil PHK yang dilakukan perusahaan tidak beralasan dan tanpa ada kesalahan dari Penggugat adalah PHK efisiensi mencegah kerugian, yang kemudian oleh Tergugat dibantah dengan dalil Penggugat di PHK karena melakukan kesalahan dan telah diberikan surat peringatan ke 3, sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

menimbang, bahwa yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 3 Juni 2022 adalah pokok sengketa perkara a quo apakah PHK efisiensi mencegah kerugian atau PHK karena pelanggaran dengan surat peringatan ? ;

menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda T-6 tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 118/PT SWA I/166/VI/2022 tanggal 3 Juni 2022 yang menjadi pangkal perkara a quo terjadi karena Penggugat menolak menandatangani Surat Peringatan ke III tanggal 14 Mei 2022 (vide bukti bertanda T-3) karena Penggugat telah melakukan bentuk pelanggaran tidak masuk kerja tanpa keterangan (mangkir) pada tanggal 1, 5 dan 6 Mei 2022 yang dihubungkan dengan bukti bertanda P-2 tentang Pengumuman No 085/Pers-PT SWA I/130/IV/2022 tanggal 26 April 2022 didapatkan fakta pada tanggal 1 Mei 2022 adalah libur hari besar dan tanggal 30 April, 4-6 Mei 2022 adalah libur cuti bersama, dengan demikian surat peringatan ke III tanggal 14 Mei 2022 adalah tidak sah, karena pada tanggal 1, 5 dan 6 Mei 2022 adalah libur hari besar dan libur cuti bersama, dengan demikian Penggugat yang tidak masuk bekerja pada tanggal tersebut tidak dapat dikualifikasi sebagai mangkir sebagaimana Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi";

Menimbang, bahwa alasan diterbitkannya Surat Peringatan ke III tanggal 14 Mei 2022 (vide bukti bertanda T-3) telah gugur, maka alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana bukti bertanda T-6 tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 118/PT SWA I/166/VI/2022 tanggal 3 Juni 2022 menjadi tidak sah dan batal demi hukum, dengan demikian terbukti Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 3 Juni 2022 dilakukan tanpa ada alasan dan kesalahan dari Penggugat, maka terhadap PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tepat dikualifikasikan sebagai bentuk efisiensi untuk mencegah kerugian sebagaimana Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat angka 1 tentang masa kerja dan upah terakhir tidak dibantah oleh Tergugat, maka dalil tersebut telah diakui Tergugat secara diam-diam dan berdasarkan bukti P-1 tentang slip gaji Penggugat periode April 2022 didapatkan fakta gaji pokok Rp3.447.313,00 dan tunjangan jabatan Rp25.000,00, maka upah tetap Penggugat adalah Rp3.472.313,00 per bulan dan kode NIK Penggugat

Halaman 12 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9205042 yang identik dengan kode NIK Penggugat di surat peringatan ke III tanggal 14 Mei 2022 (vide bukti T-3) dan surat pemutusan hubungan kerja tanggal 3 Juni 2022 (vide bukti T-6), halmana 2 digit pertama adalah tahun masuk kerja dan 2 digit kedua adalah bulan masuk kerja, maka Penggugat masuk bekerja pada bulan Mei tahun 1992, dengan demikian terbukti dalil gugatan Penggugat masuk bekerja sejak 20 Mei 1992 dengan upah tetap terakhir Rp3.472.313,00 per bulan, dengan demikian Penggugat sampai dengan putusan ini dibacakan memiliki masa kerja 31 tahun lebih 1 bulan dan Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan seketika dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $\text{Rp}3.472.313,00 \times 9 \text{ bulan} = \text{Rp}31.250.817,00$
- Uang Penghargaan Masa Kerja : $\text{Rp}3.472.313,00 \times 10 \text{ bulan} = \text{Rp}34.723.130,00$ +
Jumlah = Rp65.973.947,00

(enam puluh lima juta sembilan ratus tujuh puluh tiga ribu sembilan ratus empat puluh tujuh rupiah)

Menimbang, bahwa Penggugat juga menuntut uang penggantian hak berupa sisa cuti 5 hari dan terhadap sisa cuti tahun 2022 tersebut tidak ada sanggahan dari Tergugat dan bukti terhadap penggunaan hak cuti tahunan berada dalam penguasaan Tergugat, dengan demikian Tergugat wajib mengajukan bukti Penggugat pernah mempergunakan hak cuti tahunannya dan tidak pula Majelis Hakim menemukan bukti tersebut dari bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berketetapan Penggugat berhak atas sisa cuti tahunan sebanyak 5 hari, maka hak sisa cuti tahunan Penggugat adalah sebesar:

$$\underline{5 \text{ hari} \times \text{Rp}3.472.313,00 = \text{Rp } 694.462,00}$$

25 hari

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4 yang menuntut menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan THR tahun 2022 sebesar Rp2.083.389,00 telah diakui oleh Penggugat dalam repliknya angka 4 pada tanggal 13 Januari 2023 telah menerima THR sebesar Rp4.428.200,00 dan berdasarkan bukti bertanda T-2 tentang bukti setoran tanggal 13 Januari 2023, maka terhadap petitum tersebut Majelis Hakim menyatakan menolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 5 yang menuntut menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat mulai 3 Juni 2022 sampai selesainya proses perselisihan sebesar Rp3.472.313,00 per bulan dengan dalil berdasarkan Pasal 157A ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan sudah berupaya untuk tetap bekerja selama proses perselisihan perkara a quo, maka Tergugat telah melakukan tindakan skorsing kepada Penggugat sebagaimana Pasal 157A ayat (2) Undang-Undang Nomor

Halaman 13 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang karena telah melarang Penggugat melaksanakan kewajibannya untuk bekerja dan berpedoman kepada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tanggal 29 Desember 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, mengatur upah proses yang menjadi kewajiban pengusaha maksimal 6 (enam) bulan, dengan demikian Tergugat wajib membayar upah proses kepada Penggugat sebesar: $Rp3.472.313,00 \times 6 \text{ bulan} = \mathbf{Rp20.833.878,00}$ (dua puluh juta delapan ratus tiga puluh tiga ribu delapan ratus tujuh puluh delapan rupiah), dengan demikian terhadap petitum Penggugat angka 5 dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena menurut Majelis Hakim bukti-bukti surat sebagaimana tersebut dalam pertimbangan di atas telah cukup menerangkan atas perkara *a quo*, maka terhadap bukti-bukti surat dan keterangan saksi lainnya tidak perlu dipertimbangan lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan oleh karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara sebesar Rp294.000,00 (dua ratus sembilan puluh empat ribu rupiah) dibebankan kepada Negara, maka petitum Penggugat angka 6 ditolak;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak dibacakan putusan ini;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan seketika dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon : Rp31.250.817,00

Halaman 14 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penghargaan Masa Kerja : Rp34.723.130,00
- Uang Penggantian Hak sisa cuti : Rp 694.462,00
- Upah Proses : Rp20.833.878,00 +
- JUMLAH : Rp87.502.287,00**

(delapan puluh tujuh juta lima ratus dua ribu dua ratus delapan puluh tujuh rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara sebesar Rp294.000,00 (dua ratus sembilan puluh empat ribu rupiah) kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Selasa, tanggal 30 Mei 2023, oleh kami, Suwanto, S.H., sebagai Hakim Ketua, Anton Catur Sulisty, S.H., dan Suwardiyono, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Selasa, tanggal 6 Juni 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, Ardiana Susanti, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasanya Penggugat dan tidak dihadiri Tergugat atau kuasanya

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Anton Catur Sulisty, S.H.

Suwanto, S.H.

Suwardiyono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ardiana Susanti, S.H., M.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Relas Panggilan : Rp284.000,00
2. Materai Putusan Akhir : Rp 10.000,00 +
- JUMLAH : Rp294.000,00**

(dua ratus sembilan puluh empat ribu rupiah)

Halaman 15 dari 15 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/20232PN Smg