



PUTUSAN

337/ Nomor 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:

FERDINAND PRAMONO BOEDHIARTO, yang beralamat di Jalan Komp. Bulog Blok A/8, RT 012/ RW 003, Sukabumi Selatan, Kebon Jeruk, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muh. Fadhly Prayodi, S.H., M.H., dan Riezha Agus Susanto, S.H., M.M., Para Advokat yang tergabung pada Kantor Hukum Prayodi & Associates, yang berkantor di Apartemen Menteng Square Tower A, Jalan Matraman Raya No. 30 E, RT 5, RW 6, Kenari, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10430, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 September 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT CENTRA LINGGA PERKASA, yang beralamat di The Bellagio Office Park & Mall Lt.3, Unit L.5-03, Jl. Mega Kuningan, Kuningan Timur Setiabudi, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 1295, diwakili oleh Drs. Ramli Rahim selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dionisius Y. Pongkor, S.H., Maju Posko Simbolon, S.H., M.H., Husin Wiwanto, S.H., M.Kn., Rusti Margareth Sibuea, S.H., Daniel Clinton, S.H., Brenda Sitaniapessy, S.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum HPS Lawyers beralamat di Gedung Yarnati, Lantai 4, R-410 & 403, Jl. Proklamasi, No. 44, Menteng, Jakarta Pusat, 10320, berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 43/SK-HPS/PS/X/2022, tertanggal 21 Oktober 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Halaman 1 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 3 Oktober 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 3 Oktober 2022 dalam Register Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst, yang dilakukan perbaikan pada tanggal 2 November 2022 telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah suatu Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum negara Republik Indonesia, berkedudukan di The Bellagio Office Park & Mall Lt.3 Unit L.5-03, Jl. Mega Kuningan Kuningan Timur Setiabudi, Jakarta Selatan DKI Jakarta 12950, yang bergerak dalam usaha pada Perumahan dan Bangunan;
2. Bahwa Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada Tergugat, didasarkan sebagai berikut :

2.1 Penggugat dengan jabatan Pertama Jr. Architect dan jabatan terakhir General Manager yang mulai bekerja mulai dari :

- a. Pada tanggal 09 Nopember 2005 telah terbit Internal Memo No. /HRD-CLP/XII/05 perihal Pemindahan Ruang Kerja Sdr. Ferdinand – Jr. Architect;
- b. Surat Nomor: 001/SPKT/HRD-CLP/I/06, tanggal 02 Januari 2006 Perihal tentang Penetapan Karyawan tetap;
- c. Internal Memo No. 018/HRD-CLP/II/10, tanggal 1 Februari 2010, Perihal Status Kepegawaian Sdr. Ferdinand B Pramono;
- d. Surat Keputusan PT Centra Lingga Perkasa No. 027/SK/HRD-CLP/XI/13, tanggal 01 Nopember 2013 tentang Penunjukan (Sdr. Ferdinand Pramono B) sebagai Pelaksana Tugas Harian Operation Manager, dari jabatan sebelumnya Asisten General Manager Teknik
- e. Internal Memo No. 019/HRD-CLP/IV/16 tanggal 1 April 2016 perihal Mutasi Karyawan dari Konsultan Teknik menjadi Assistant to BOD

Halaman 2 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Internal Memo No. 024/DIR-CLP/VIII/19, tanggal 19 Agustus 2019 Perihal Penugasan Sdr. Ferdinand Pramono sebagai General Manager Mall Bellagio dengan total Masa Kerja 15 Tahun lebih 6 bulan.
3. Bahwa pada tahun 2020 dan tahun 2021, pada saat Penggugat menjabat sebagai General Manager sebagaimana huruf (f) tersebut di atas, Tergugat mengajukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Penggugat sebagai Posisi General Manager The Bellagio Mall namun PKWT tersebut tidak pernah ditanda tangani oleh Penggugat karena Penggugat berpedoman pada Internal Memo yang diterbitkan Perusahaan, sehingga hal ini membuktikan adanya dugaan itikad buruk dari Tergugat untuk menyamakan status karyawan Penggugat dari Karyawan Tetap (PKWTT) menjadi Karyawan Kontrak (PKWT) yang mana perbuatan Perusahaan sangat merugikan hak-hak Penggugat sebagai karyawan tetap sesuai Surat Keputusan 001/SPKT/HRD-CLP/I/06, tanggal 02 Januari 2006 tentang Penetapan Karyawan Tetap a.n Ferdinand Pramono;
4. Bahwa dugaan itikad buruk Perusahaan terhadap Penggugat dalam menyamakan status karyawan tetap sebagaimana diuraikan di atas dilakukan dengan cara menerbitkan Internal Memo tanggal 25 Februari 2021, yang ditanda tangani oleh Ibu Poibe Sinaga selaku Human Resources Development (HRD) dimana dalam Internal Memo tersebut disebutkan bahwa Surat Pengunduran Diri yang pernah diajukan Penggugat telah disetujui oleh Bapak Sudjono Barak Rimba tertanggal 03 Juli 2018;
5. Bahwa perlu kami tegaskan terkait persetujuan pengunduran diri tersebut tidak pernah diberitahukan kepada Penggugat dan tidak pernah diterbitkan internal memo sebagai tindak lanjut atas pengajuan surat pengunduran diri Penggugat. Terkait pengunduran diri tersebut dapat dibantah dengan fakta Penggugat masih bekerja dan masih menerima gaji setiap bulan dari Tergugat, serta Penggugat tidak pernah mendapatkan Paklaring/ Pengalaman Kerja dan Hak-hak semestinya yang diterima Karyawan yang mengundurkan diri;
6. Bahwa jenis pekerjaan dari Penggugat tersebut adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap yang tidak diperbolehkan untuk pembuatan perjanjian kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada ayat 1 serta ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Tergugat telah melanggar ketentuan dari ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana Perpanjangan

Halaman 3 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Kontrak dilakukan Satu Tahun berturut-turut sampai dengan 6 Tahun Perpanjangan untuk kontrak kerja Penggugat II dan untuk kontrak kerja Penggugat III Perpanjangan Kontrak dilakukan Satu Tahun berturut-turut juga sampai dengan 5 Tahun, yang mana tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat 1, ayat 2, ayat 4, ayat 6 dan ayat 7 yang menyatakan:

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

- a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- c. *pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- d. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

(2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.*

4) *Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.*

6) *Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.*

7) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

7. Bahwa dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang telah dibuat dan disepakati oleh dan antara Penggugat dan Tergugat telah memenuhi unsur adanya hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

8. Bahwa lebih lanjut PKWTT yang dibuat dan telah disepakati oleh dan antara Penggugat selaku Pekerja dengan Tergugat selaku Pemberi Kerja juga telah memenuhi syarat sahnya perjanjian, sebagaimana ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata Jo. Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

Pasal 1320 KUHPerdata

“Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. *sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;*
2. *kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
3. *suatu hal tertentu;*
4. *suatu sebab yang halal.”*

Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

(1) *Perjanjian kerja dibuat atas dasar:*

- a. *kesepakatan kedua belah pihak;*
 - b. *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
 - c. *adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
 - d. *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
9. Bahwa dengan demikian, PKWTT *aquo* mengikat secara hukum dan berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak (Penggugat dan Tergugat), sebagaimana ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata dan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 791 K/Sip/1972 tertanggal 23 Februari 1973, yang menyatakan :

Pasal 1338 KUH Perdata

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Suatu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

Halaman 5 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 791 K/Sip/1972

“Pasal 1338 BW masih tetap berlaku dalam hukum perjanjian, oleh sebab itu sesuai dengan pertimbangan Pengadilan Tinggi, para pihak harus menaati apa yang telah mereka setujui.”

10. Bahwa secara tiba-tiba pada tanggal 30 Juni 2021 melalui Bapak Ronald Wihardja selaku Kuasa Komisaris Tergugat mengirimkan undangan pertemuan yang sampaikan melalui pesan Whatsapp dan dalam diskusi tersebut Kuasa Komisaris telah menyampaikan beberapa poin sebagai berikut :
 - a. Telah ditunjuknya Konsultan PREMIUM untuk menjalankan Manajemen Bellagio Office Park & Mall per 01 Juli 2021.
 - b. Jabatan General Manager telah berakhir pada 30 Juni 2021 dan ini bukan keputusan Kuasa Komisaris.
 - c. Uang pisah ditetapkan 3 bulan gaji dan jika keberatan dengan angka tersebut dapat ditempuh jakur DISNAKER.
 - d. Evaluasi terhadap General Manager: ada beberapa hal positif dan satu kekurangan bahwa tidak mampu membawa Tenant baru masuk ke Bellagio Mal.
 - e. Bersedia untuk membantu memberikan referensi ke beberapa Konsultan Properti rekanan.
 - f. Agar tidak ada dua figur kepemimpinan, segera lakukan Hand Over di hari itu (01 Juli 2021).
 - g. Telah memanggil Pengganti jam 10:00.
 - h. Segera undang Staff setingkat Chief dan Manager untuk rapat perkenalan jam 10:30.
11. Bahwa atas pertemuan tersebut diatas yang mana telah disampaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat, meskipun Penggugat sempat mempertanyakan dan meminta dasar pemecatan yaitu Surat PHK dari Manager HRD Tergugat akan tetapi tidak ada diberikan surat PHK secara tertulis, melainkan PHK sepihak hanya berupa pemberitahuan secara lisan saja;
12. Bahwa Penggugat telah memberikan jawaban secara resmi melalui surat tertanggal 16 Agustus 2021, Perihal Tanggapan atas penetapan uang pisah yang hanya diberikan sebesar tiga bulan gaji (Keputusan PHK per 01 Juli 2021), yang telah dikirimkan melalui email ditujukan kepada Kuasa Komisari

Halaman 6 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Tergugat dan Manager HRD Tergugat yang pada intinya menolak uang pisah dan pesangon yang dibayar Tergugat yang hanya dibayar sebanyak 3 (tiga) kali gaji;

13. Bahwa kemudian sejak Penggugat mengajukan surat penolakan uang pisah sebagaimana tersebut di atas, Penggugat tidak mendapatkan tanggapan apapun terkait hak yang akan diterima sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, beserta hak lainnya berupa Surat Pengalaman Kerja dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara tertulis;
14. Bahwa adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana diuraikan di atas, dengan etiked baik Penggugat telah beberapa kali meminta pertemuan tertanggal 30 Juli 2021, 16 Agustus 2021 dan 6 Oktober 2021 untuk melakukan perundingan (bipartit) dengan Tergugat untuk membahas mengenai perhitungan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat, namun Tergugat tidak mau membayarkan sesuai dengan aturan Perundang-undangan yang berlaku;
15. Bahwa sangat terlihat nyata Tergugat sebagai pengusaha atau pemberi kerja tidak melakukan langkah-langkah usaha agar para karyawannya terhindar dari Pemutusan hubungan kerja, dan melakukan perundingan (bipartit) terlebih dahulu dengan Penggugat, dengan demikian TINDAKAN PHK SEPIHAK oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah tanpa putusan dari Lembaga peradilan, tindakan Tergugat yang demikian bertentangan dengan ketentuan :

Pasal 151 UU KETENAGAKERJAAN menjelaskan:

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;*
- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat*

Halaman 7 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

16. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan PHK kepada Penggugat adalah tidak sah secara hukum atau batal demi hukum dengan demikian, Penggugat masih tetap berstatus sebagai pekerja di perusahaan Tergugat. maka pekerja tersebut tetap berhak atas hak-haknya sebagai pekerja, termasuk salah satunya yaitu upah. Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa hak pekerja atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja;
17. Bahwa pada bulan September Tahun 2018 sampai dengan Juli 2019 gaji/upah Penggugat telah dipotong atau yang diberikan oleh Tergugat tidak sesuai dengan seharusnya yang mana Gaji Asisten BOD sebesar Rp. 17.500.000 namun yang diterima oleh Penggugat pada bulan september tahun 2018 sampai dengan bulan Juli tahun 2019 selama 11 bulan hanya menerima Rp. 6.000.000 maka selisihnya Rp. 11.482.975 dikalikan 11 Bulan adalah Rp. 126.312.726 dibuktikan dengan transfer gaji/upah Payroll Bank Danamon Penggugat;
18. Bahwa Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, kepada Penggugat tidak memberikan uang THR keagamaan sebesar 1 bulan Gaji/upah Rp. 21.680.755 (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah);
19. Bahwa Tergugat juga dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, kepada Penggugat tidak memberikan uang penggantian hak atas sisa cuti yang belum diambil yaitu 6 hari dengan perhitungan $1/21 \times 21.680.755 \times 6 = \text{Rp.}6.194.501,43$ (enam juta seratus sembilan puluh empat ribu lima ratus 1 koma empat tiga Rupiah);
20. Bahwa dikarenakan tidak adanya kepastian hukum yang diberikan oleh Tergugat dan Penggugat yang mana ruangan kerja dan posisi dari Penggugat telah digantikan, maka Penggugat melalui kuasa hukumnya pada tanggal 7 Maret 2022, berinisiatif mendaftarkan Permohonan Pencatatan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan melalui Surat Nomor 020/LP-2_AMB/PHI/III/2022 kepada mediator Hubungan Industrial dengan Pokok Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), berdasarkan

Halaman 8 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Pasal 13 ayat 2 Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

21. Bahwa akibat hukum dari PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, maka Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak, yang ditetapkan sesuai dengan Perhitungan berdasarkan pasal 156 ayat (2) UU KETENAGAKERJAAN Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("UU CIPTAKER") dan pasal 40 ayat (2) peraturan pelaksanaannya yakni Pasal 43 ayat (2) dan Pasal 56 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021), adalah sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
2. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
3. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah
4. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
5. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
6. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
7. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
8. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
9. masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

I. Perhitungan uang penghargaan masa kerja berdasarkan pasal 156 ayat (3) UU 11/2020 jo UU 13/2003 dan pasal 40 ayat (3) PP 35/2021, sebagai berikut :

1. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
2. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
3. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah
4. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah
5. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
6. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah
7. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
8. masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.



- II. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 ayat (4) UU 11/2020 jo. UU 13/2003 dan pasal 40 ayat (4) PP 35/2021, berupa:
1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

22. Bahwa setelah dilakukan proses Mediasi dan penyampaian bukti-bukti oleh Penggugat dan Tergugat pada tanggal 30 Maret 2022, 18 Mei 2022, 30 Mei 2022, 23 Juni 2022, 5 Juli 2022, 20 Juli 2022 dan 28 Juli 2022, tibalah saatnya Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya akan disebut UU PPHI) :

Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI

“(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;”

23. Bahwa pada tanggal 2 September 2022 Mediator Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan mengeluarkan Surat Anjuran No. : 5653/-1.835.3 atas perselisihan PHK antara Penggugat dan Tergugat;
24. Bahwa Adapun isi Anjuran tersebut diatas terdapat adanya kekeliruan Penerapan Pasal terkait ketentuan besaran hak atas pesangon, yang berdampak pada besaran pesangon Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III dan Penggugat IV, yang mana dalam Anjuran Mediator keliru menentukan besaran hanya 0,5 (nol koma lima) dengan menerapkan pasal 43 ayat 1 pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 (selanjutnya disebut PP 35) yang berbunyi :
- 1) *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:*



- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) 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)

yang mana seharusnya aturan yang diterapkan oleh Mediator dalam anjurannya adalah ketentuan Pasal 43 ayat 2 sehingga Uang Pesangon diberikan 1 (satu) kali yang berbunyi :

2) 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).

25. Bahwa maka sesuai dengan uraian tersebut diatas dengan penerapan Pasal 43 ayat 2 PP 35 kewajiban TERGUGAT membayarkan kepada PENGUGAT adalah uang pesangon, uang penghargaan Masa Kerja, Uang Tunjangan Hari Raya, Uang Pengganti Cuti serta Upah Proses dan selisih gaji/upah dengan rincian sebagai berikut:

Masa Kerja 15 Tahun lebih 6 bulan

–Uang Pesangon	1 X 9 X Rp. 21.680.755,00	= Rp. 195.126.795
–Penghargaan Masa Kerja	1 X 6 X Rp. 21.680.755,00	= Rp. 130.084.530,00
–Uang Cuti Tahunan	1/21 x 21.680.755 x 6)	=Rp. 6.194.501,43
–Uang THR	1 X Rp. 21.680.755,00	=Rp. 21.680.755,00
–Upah Proses	1 X 6 X Rp. 21.680.755,00	=Rp. 130.084.530,00
–Selisih gaji/upah	11 X Rp. 11.482.975	=Rp. 126.312.726,00
JUMLAH		=Rp. 609.483.837,00

Rp. 609.483.837,00 (enam ratus sembilan juta empat ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh tujuh Rupiah).

26. Bahwa sampai dengan tanggal 16 September 2022 Tergugat tidak mengindahkan Surat Anjuran No. : 5653/-1.835.3 yang dikeluarkan oleh Mediator Disnaker, hal ini menunjukkan Tergugat tidak memiliki itikad baik dalam menyelesaikan permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial



dengan Penggugat : sebagaimana ketentuan Pasal 13 ayat (2) UU PPHI yang menyatakan :

Pasal 13 ayat (2) huruf c dan d UU PPHI

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;*
- b. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;”*

27. Bahwa oleh karena Tergugat tidak beritikad baik melaksanakan isi anjuran, maka demi kepastian hukum bagi Penggugat, kemudian Penggugat mengajukan gugatan PHK terhadap Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) UU PPHI, yang menyatakan :

Pasal 14 ayat (1) dan (2) UU PPHI

(1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

28. Bahwa tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat namun tidak memberikan hak-haknya sebagai Pekerja Tetap, maka sangat bertentangan dengan Undang-undang Cipta Kerja, Undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-undangan, yang mana bertujuan memberikan perlindungan hukum terhadap pihak-pihak termasuk PEKERJA (Penerima Kerja) dan PENGUSAHA (Pemberi Kerja), sebagaimana pendapat Manulang (1995:2) yang dikutip dari Buku : Abdul Hakim, SH., M. Hum Penerbit PT. Citra Aditya Bakti Halaman 8, Tujuan Hukum Ketenagakerjaan yaitu :

- a. “Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;*

Halaman 12 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.”

29. Bahwa sejalan dengan pendapat ahli hukum diatas, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan kesewenang-wenangan Pengusaha (Pemberi Kerja) dan demi menunjang kesejahteraan pekerja. Hal ini secara eksplisit tercantum dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan :

Pasal 4 UU Ketenagakerjaan

“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;

30. Bahwa dikarenakan Penggugat tidak mendapatkan Upah Penghasilan dan sejak hak-haknya sebagai Karyawan/Pekerja telah dicabut sejak bulan Juli 2021 sampai dengan permohonan gugatan ini didaftarkan maka sesuai dengan Pasal 157 A Ayat (1) dan ayat (3) Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mana berbunyi :

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

31. Bahwa sesuai dengan Pasal 157A ayat 1 dan 3 Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan diperkuat dengan Surat Edaran Mahkamah Agung (“SEMA”) Nomor 3 tahun 2015 dengan bunyi :

“Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-XI/2011, tertanggal 19 september 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah Menguhukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 Bulan. Kelebihan waktu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undnag-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak”

dengan diperkuat dengan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 158K/Pdt.Sus/2007 yang pada pokoknya memiliki kaidah hukum :

“Upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah selama-lamanya 6 bulan, sesuai dengan surat edaran mahkamah agung (SEMA) Nomor 3 tahun 2015”

32. Bahwa oleh karena alasan yang dikemukakan Penggugat dalam perkara *aquo* sesuai dengan hukum yang berlaku dan disertai pula dengan Bukti-Bukti yang Autentik, maka Penggugat mohon berdasarkan ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR jo Pasal 54 RV jo SEMA No. 3 Tahun 2000, untuk kiranya perkara *aquo* dapat diputus dengan putusan serta merta (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*) atau putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan (*verzet*), bantahan, kasasi maupun peninjauan kembali.

Berdasarkan dasar dan alasan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo*, berkenan memutus sebagai berikut:

PETITUM

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah atau batal demi hukum;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan dan berkekuatan hukum tetap;
4. Menyatakan bahwa SAH dan MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SURAT KEPUTUSAN ANJURAN Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Anjuran No. : 5653/-1.835.3 Tertanggal 2 September 2022 dengan Perubahan / Penambahan sesuai dengan Pasal 43 ayat 2 sehingga Uang Pesangon diberikan 1 (satu) kali, uang tunjangan hari raya tahun 2021 dan uang pengganti cuti tahun 2021;

Halaman 14 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Memerintahkan dan menghukum Tergugat untuk Membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan Masa Kerja, Uang Tunjangan Hari Raya, Uang Pengganti Cuti dan Upah Proses serta selisih gaji/upah dengan rincian sebagai berikut:

Masa Kerja 15 Tahun lebih 6 bulan

- Uang Pesangon 1 X 9 X Rp. 21.680.755,00	=Rp. 195.126.795
- Penghargaan Masa Kerja 1X 6 X Rp. 21.680.755,00	=Rp. 130.084.530,00
- Uang Cuti Tahunan 1/21 x 21.680.755 x 6)	=Rp. 6.194.501,43
- Uang THR 1 X Rp. Rp. 21.680.755,00	=Rp. 21.680.755,00
- Upah Proses 1 X 6 X Rp. Rp. 21.680.755,00	=Rp. 130.084.530,00
- Selisih gaji/upah 11 X Rp. 11.482.975	=Rp. 126.312.726,00
JUMLAH	=Rp. 609.483.837,00

Rp. 609.483.837,00 (enam ratus sembilan juta empat ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh tujuh Rupiah)

6. Menghukum Tergugat membayar Upah Proses sejak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Putusan Berkekuatan Hukum Tetap dilaksanakan;
7. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan/dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan (*verzet*), bantahan, Kasasi maupun Peninjauan Kembali;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat atau Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili serta memutus perkara ini berpendapat lain, Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

Menimbang, bahwa 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:

Halaman 15 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

I. GUGATAN PENGGUGAT TELAH LAMPAU WAKTU (DALUWARSA) – *EXCEPTIO TEMPORIS*

1. Bahwa M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, halaman 459, menyatakan (kutipan)

“Apabila dalam gugatan terkandung daluwarsa, tergugat dapat mengajukan eksepsi agar gugatan disingkirkan atau digugurkan”

2. Bahwa sebelum Tergugat menguraikan lebih lanjut alasan-alasan yang menyebabkan Gugatan Penggugat telah mengandung daluwarsa, terlebih dahulu akan Tergugat sampaikan secara singkat, fakta sebenarnya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, sebagai berikut:

- 2.1. Bahwa Penggugat pada awalnya mulai bekerja dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. SPK-83/KKWT-HRD/CLP/I/04 atas nama Penggugat dengan jabatan Junior Architect dengan jangka waktu 6 (enam) bulan sejak tanggal 9 Februari 2004 sampai dengan 9 Agustus 2004 dan kemudian diangkat menjadi pekerja tetap berdasarkan Surat Keputusan Nomor: 001/SPKT/HRD-CLP/I/06 tanggal 02 Januari 2006;

- 2.2. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat kemudian berakhir dengan adanya pengunduran diri Penggugat yang diajukan oleh Penggugat kepada Departemen HR & GA Tergugat yang selanjutnya atas pengajuan Penggugat tersebut, kemudian Tergugat telah menerbitkan Surat Keterangan No. 057/HRD-CLP/IX/14 tertanggal 22 September 2014 yang ditandatangani oleh General Manager HR & GA Tergugat yakni Muthia Wyndalita, yang mana pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak tanggal 09 Februari 2004 sampai dengan tanggal 20 September 2014 dengan jabatan sebagai Ass. General Manager Teknik.

- 2.3. Bahwa sekitar 1 (satu) tahun kemudian, tepatnya pada bulan Desember 2015, antara Penggugat dan Tergugat telah bersepakat

Halaman 16 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



untuk kembali menjalin hubungan kerja, yang mana Penggugat langsung memiliki status karyawan tetap pada Tergugat dengan pertimbangan bahwa Penggugat sebelumnya sudah memiliki hubungan yang cukup lama dengan Tergugat.

- 2.4. Hubungan kerja pada bulan Desember 2015 tersebut berlangsung sampai dengan Tergugat mengalami kondisi kerugian dalam Laporan Auditor Independen, sehingga pada akhirnya Tergugat harus mengambil keputusan untuk melakukan efisiensi akibat kerugian tersebut, dan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat pada bulan Juli 2021.

Berdasarkan uraian di atas, adalah fakta yang tegas, jelas, dan tidak terbantahkan, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terbagi dan terpisahkan menjadi 2 (dua) periode, sebagaimana tergambar dalam tabel di bawah ini:

Periode Kerja	Masa Kerja	Penyebab Berakhirnya Hubungan Kerja
Periode I	02 Januari 2006 – 20 September 2014	Penggugat mengundurkan diri
<u>TIDAK BEKERJA PADA TERGUGAT (1 tahun)</u> <u>(21 SEPTEMBER 2014 – 30 NOVEMBER 2015)</u>		
Periode II	Desember 2015 – Juli 2021	Efisiensi Karena Tergugat Mengalami Kerugian

3. Bahwa terbagi dan terpisahnya periode kerja sebagaimana termuat dalam tabel di atas, adalah fakta yang sangat penting dan bersifat menentukan demi tercapainya keadilan dan kepastian hukum, mengingat dalam Surat Gugatan *a quo*, Penggugat menuntut hak-hak Penggugat selaku pekerja dengan mendalilkan “hubungan kerja selama 15 (lima belas) tahun lebih 6 (enam) bulan”, padahal FAKTANYA tidak demikian karena pada tahun 2014 Penggugat telah berhenti bekerja dari Tergugat dan bergabung kembali dengan Tegugat pada bulan Desember 2015.
4. Fakta berakhirnya hubungan kerja Periode I antara Penggugat dengan Tergugat dengan didasarkan pengunduran diri Penggugat secara sukarela, sudah sepatutnya menjadikan Gugatan yang diajukan Penggugat menjadi tidak berdasar dan sudah sepatutnya dinyatakan tidak dapat diterima karena telah DALUWARSA, dengan alasan dan dasar hukum sebagai berikut:



4.1. Bahwa lampaunya waktu untuk mengajukan tuntutan akibat pemutusan hubungan kerja secara sukarela diatur dalam Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU Ketenagakerjaan") beserta penjelasannya sebagai berikut (kutipan)

"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya."

Penjelasan

"Tenggang waktu 1 tahun dianggap merupakan waktu yang cukup layak untuk mengajukan gugatan."

Bertolak dari ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan di atas, apabila Penggugat merasa terdapat masih ada hak-hak yang belum dipenuhi dari berakhirnya hubungan kerja Periode I tersebut, maka Penggugat hanya memiliki hak untuk mengajukan gugatan selambat-lambatnya dalam waktu 1 (satu) tahun sejak berakhirnya hubungan kerja tertanggal 20 September 2014, yakni selambat-lambatnya pada tanggal 19 September 2015.

Faktanya, Penggugat tidak menggunakan haknya yang telah diatur dan dijamin secara limitatif oleh Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tersebut.

4.2. Ketentuan pembatasan waktu mengajukan gugatan yang telah diatur dan dijamin oleh Pasal 171 UU Ketenagakerjaan tersebut telah dipertegas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 tanggal 14 November 2011, yang menyatakan (kutipan)

"Terhadap frasa "dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya" dalam ketentuan Pasal 171 UU 13/2003, Mahkamah menilai, batasan jangka waktu paling lama satu tahun merupakan jangka waktu yang proporsional untuk menyeimbangkan kepentingan



pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Batasan demikian malah penting demi kepastian hukum yang adil agar permasalahan tidak berlarut-larut dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama”

Dengan demikian, setiap dan seluruh dalil-dalil yang diajukan Penggugat yang menggabungkan hubungan kerja pada Periode I dan Periode II dalam Gugatan a quo, adalah tidak berdasar dan harus disingkirkan/digugurkan karena telah lewat waktu/daluwarsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 171 UU Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 tanggal 14 November 2011.

5. Bahwa menurut Sudikno Mertokusumo dalam bukunya berjudul *Hukum Acara Perdata Indonesia*, halaman 88, menyatakan (kutipan)

“Hak atau hubungan hukum dapat hapus atau lahir karena lampaunya waktu. Demikian pula tuntutan hak atau gugatan dapat kadaluwarsa atau dapat hapus karena lampaunya waktu.”

6. Lebih lanjut, Ny. Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata dalam bukunya *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktik*, halaman 208, menyatakan:

“Adalah kesalahan penggugat, bahwa ia telah sekian lama, tanpa alasan yang sah, telah berdiam diri, telah tidak mengajukan gugatan sehingga ia sekarang sudah tidak dapat membuktikan lagi dalil yang menjadi dasar gugat.”

7. Dengan demikian, sesuai dengan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 61/PUU-VIII/2010 tanggal 14 November 2011 dan sejalan dengan pendapat dalam doktrin hukum sebagaimana dijelaskan di atas, maka Penggugat telah tidak berdasar mengajukan gugatan dengan menggabungkan hubungan kerja Periode I dan Periode II dalam Gugatan a quo, karena tuntutan atas Periode I telah lewat waktu/daluwarsa sehingga Penggugat tidak memiliki hak untuk menuntut. Oleh karenanya, sudah selayaknya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan Gugatan Penggugat gugur atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).



II. GUGATAN KABUR ATAU TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*) KARENA TERDAPAT KONTRADIKSI ANTAR POSITA DENGAN PETITUM GUGATAN TERKAIT PERMINTAAN PENGGUGAT UNTUK MENYATAKAN SAH DAN BERKEKUATAN HUKUM SURAT KEPUTUSAN ANJURAN DINAS TENAGA KERJA - *EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL*

8. M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, halaman 448, yang dimaksud dengan *obscuur libel* adalah surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Salah satu hal yang menyebabkan surat gugatan Penggugat menjadi *obscuur libel* adalah petitum gugatan yang tidak jelas karena terjadi kontradiksi antara posita dengan petitum, dengan alasan dan dasar hukum sebagai berikut:

8.1. Surat Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*) karena terdapat kontradiksi antara posita dengan petitum terkait untuk menyatakan sah Surat Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, sebagaimana termuat dalam angka 24, halaman 10 Surat Gugatan, yang menyatakan (kutipan)

“Bahwa adapun isi Anjuran tersebut di atas terdapat adanya kekeliruan penerapan pasal terkait ketentuan besaran hak atas pesangon, yang berdampak pada besaran pesangon Penggugat yang mana dalam Anjuran Mediator keliru menentukan besaran hanya 0,5 (nol koma lima) dengan menerapkan Pasal 43 ayat 1 pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021....”

DALIL/POSITA TERSEBUT BERTENTANGAN/ KONTRADIKTIF DENGAN

Petitum angka 4 Surat Gugatan yang menyatakan (kutipan)

“Menyatakan bahwa sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat Surat Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Anjuran No.: 5653/-1.835.3 Tertanggal 2 September 2022 dengan Perubahan / Penambahan sesuai dengan Pasal 43 ayat 2 sehingga Uang Pesangon diberikan 1 (satu) kali, Uang Tunjangan Hari Raya Tahun 2021, dan Uang Pengganti Cuti Tahun 2021.”

Halaman 20 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



8.2. Setelah Tergugat mencermati Surat Gugatan Penggugat, di satu sisi Penggugat menyatakan Surat Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Anjuran No.: 5653/-1.835.3 Tertanggal 2 September 2022 (Anjuran Tertulis) mengalami kekeliruan penerapan pasal (*Vide* angka 24 posita Gugatan), sedangkan sebaliknya, disisi lainnya, Penggugat menuntut agar Surat Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Anjuran No.: 5653/-1.835.3 Tertanggal 2 September 2022 (Anjuran Tertulis) dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat (*Vide* angka 4 petitum Gugatan).

Seharusnya, apabila Penggugat menginginkan penghitungan hak sesuai dengan Anjuran Tertulis maka sudah seharusnya pula, Penggugat tidak menyatakan dalam positanya bahwa Anjuran Tertulis *a quo* keliru.

9. Bahwa Petitum Surat Gugatan angka 4 Surat Gugatan tersebut sesungguhnya juga merupakan petitum yang tidak jelas karena mengandung kontradiksi internal di dalamnya. Penghitungan hak dalam Anjuran Tertulis yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan tentu saja memiliki dasar penghitungan yang berbeda dari penghitungan yang didalilkan Penggugat. Hal tersebut dikarenakan penghitungan uang pesangon yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan didasarkan pada ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PP 35/2021"), sedangkan penghitungan uang pesangon yang didalilkan Penggugat didasarkan pada Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021.
10. Bahwa penghitungan dalam Anjuran Tertulis yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan tidak dapat dicampuradukkan dengan penghitungan yang didalilkan Penggugat. Permintaan Penggugat yang meminta agar Anjuran Tertulis *a quo* sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat disertai perubahan atau penambahan penghitungan yang didalilkan Penggugat semakin membuat ketidapkahaman dan ketidakjelasan Penggugat atas apa yang diinginkan,

Halaman 21 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



apakah penghitungan hak yang diinginkan adalah sesuai dengan penghitungannya Penggugat sendiri atau tetap mengacu pada Anjuran Tertulis. Ketidakjelasan Penggugat yang demikian, telah semakin menegaskan dan sudah sepatutnya agar Surat Gugatan a quo dinyatakan sebagai surat gugatan kabur (*obscuur libel*) oleh Yang Mulia Majelis Hakim.

11. Sudikno Mertokusumo, dalam bukunya yang berjudul *Hukum Acara Perdata Indonesia*, halaman 42, menyatakan (kutipan)

“Petitum atau tuntutan ialah apa yang oleh penggugat diminta atau diharapkan agar diputuskan oleh hakim. Jadi petitum itu akan mendapatkan jawabannya di dalam dictum atau amar putusan. Maka oleh karena itu penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas.”

12. Lebih lanjut, M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, halaman 66, yang menyatakan (kutipan)

*“Dengan demikian, petitum mesti bersesuaian atau konsisten dengan dasar hukum dan fakta-fakta yang dikemukakan dalam posita. Tidak boleh terjadi saling bertentangan atau kontroversi di antaranya. Apabila terjadi saling bertentangan, mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil, sehingga gugatan dianggap kabur (*obscuur libel*).”*

13. Sejalan dengan pendapat Sudikno Mertokusumo dan M. Yahya Harahap tersebut di atas, Putusan Mahkamah Agung No. 67 K/Sip/1975 tanggal 13 Mei 1975, telah memberikan kaidah hukum, yang menyatakan (kutipan)

“Petitum yang tidak sejalan dengan dalil gugatan mengandung cacat obscuur libel oleh karena itu gugatan dinyatakan tidak dapat diterima”

14. Berdasarkan uraian di atas, maka sangat beralasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara a quo untuk menyatakan Gugatan Penggugat gugur atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

III. GUGATAN KABUR ATAU TIDAK JELAS (OBSCUUR LIBEL) KARENA TERDAPAT KONTRADIKSI ANTAR POSITA DENGAN PETITUM GUGATAN TERKAIT UPAH PROSES - EXCEPTIO OBSCUUR LIBEL

15. Pasal 8 RV telah mengatur dengan jelas bahwa pokok-pokok gugatan harus disertai dengan kesimpulan yang jelas dan tertentu (*een duidelij en bepaalde conclusie*). P. A. Stein sebagaimana dikutip Sudikno



Mertokusumo dalam bukunya *Hukum Acara Perdata Indonesia*, halaman 40, mengartikan *een duidelijk en bepaalde conclusie* sebagai petitum gugatan.

16. Bahwa sebagaimana telah Tergugat sampaikan pada bagian sebelumnya, gugatan bisa menjadi kabur (*obscuur libel*) apabila terdapat kontradiksi antara posita dengan petitum dalam surat gugatan. Namun faktanya, Gugatan Penggugat tidak sinkron bahkan bertentangan sehingga tidak memiliki kesimpulan yang jelas dan tertentu (*een duidelijk en bepaalde conclusie*). Hal ini dikarenakan adanya kontradiksi/pertentangan antara posita dengan petitum Surat Gugatan mengenai upah proses yang dimintakan oleh Penggugat.
17. Adanya kontradiksi antara posita dengan petitum ini sesungguhnya dapat dilihat pada posita gugatan pada angka 27, halaman 13 Surat Gugatan, Penggugat mendasarkan petitum upah proses sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 (selanjutnya disebut "SEMA 3/2015") yang menyatakan (kutipan)

"Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-XI/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 Bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak"

NAMUN, LAGI-LAGI POSITA TERSEBUT TIDAK JELAS BAHKAN BERTENTANGAN

Terhadap Petitum angka 6 Surat Gugatan yang menyatakan (kutipan)

"Menghukum TERGUGAT membayar Upah Proses sejak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Putusan Berkekuatan Hukum Tetap dilaksanakan"

18. Alih-alih menuntut hak upah proses, faktanya dasar hukum yang digunakan oleh Penggugat sebagaimana dalil upah proses dengan mendasarkan pada ketentuan SEMA 3/2015, ternyata tidak berkorelasi, tidak berdasar, bahkan bertentangan dengan tuntutan pada petitum angka 6 Surat Gugatan *a quo*, hal yang demikian telah semakin membuktikan tidak berdasar dan tidak jelasnya Gugatan Penggugat *a quo*.



19. M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, halaman 452, yang menyatakan (kutipan)

“...posita dengan petitum gugatan harus saling mendukung. Tidak boleh saling bertentangan. Apabila hal itu tidak dipenuhi, mengakibatkan gugatan menjadi kabur”

20. Mengingat telah menjadi suatu Yurisprudensi bahwa dalam hal suatu Gugatan terdapat posita dan petitum yang saling bertentangan, harus dinyatakan tidak dapat diterima sebagaimana dimaksud Putusan-Putusan Mahkamah Agung RI sebagai berikut:

- a. Putusan Mahkamah Agung RI No. 582 K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975;
- b. Putusan Mahkamah Agung RI No. 28 K/Sip/1973 tanggal 5 November 1975; dan

21. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka adalah jelas, tegas dan tidak terbantahkan bahwa Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) karena di dalamnya berisi posita dan petitum yang saling bertentangan, oleh karenanya, sudah selayaknya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

IV. GUGATAN KABUR ATAU TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*) KARENA DALIL GUGATAN SALING BERTENTANGAN ANTARA SATU DENGAN YANG LAIN

22. Bahwa posita atau dalil gugatan merupakan landasan pemeriksaan dan penyelesaian perkara. Lebih lanjut, M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, halaman 58, yang menyatakan (kutipan)

“...posita yang dianggap terhindar dari cacat *obscuur libel*, adalah surat gugatan yang jelas sekaligus memuat penjelasan dan penegasan dasar hukum (*rechtelijke grond*) yang menjadi dasar hubungan hukum serta dasar fakta atau peristiwa (*feitelijke grond*) yang terjadi di sekitar hubungan hukum dimaksud.”

Mengacu pada pendapat M. Yahya Harahap tersebut di atas, maka surat gugatan dapat menjadi *obscuur libel* apabila gugatan tersebut tidak



memiliki dasar hukum yang jelas atau dasar fakta yang diuraikan tidak jelas.

Lebih lanjut, M. Yahya Harahap dalam bukunya berjudul *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, halaman 62 menyatakan bahwa dalil gugatan yang didalamnya terdapat pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil yang lain, maka dinyatakan sebagai gugatan yang tidak mempunyai landasan hukum yang jelas.

23. Bahwa mencermati dalil-dalil Penggugat dalam Surat Gugatan *a quo*, Penggugat telah secara nyata menunjukkan kekeliruan, ketidakjelasan, dan bahkan pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil lainnya, dengan alasan dan argumentasi hukum sebagai berikut:

23.1. Bahwa Penggugat telah menyatakan adanya kekeliruan dan tidak sependapat dengan Anjuran Tertulis yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagaimana termuat dalam angka 25 Surat Gugatan, yang menyatakan (kutipan)

“Bahwa adapun isi Anjuran tersebut diatas terdapat adanya kekeliruan penerapan pasal terkait ketentuan besaran hak atas pesangon, yang berdampak pada besaran pesangon Penggugat yang mana dalam Anjuran Mediator keliru menentukan besaran hanya 0,5 (nol koma lima) dengan menerapkan Pasal 43 ayat 1 pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.....”

23.2. Namun, disisi lainnya, Penggugat NYATANYA membenarkan isi Anjuran Tertulis yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan mendalilkan “Tergugat tidak beriktikad baik melaksanakan isi anjuran” (Vide angka 24 Surat Gugatan)

Jika mengikuti pola pemikiran Penggugat dalam dalil-dalil yang bertentangan di atas, maka:

- Apakah maksud Penggugat sesungguhnya adalah bahwa Penggugat sangat menginginkan agar Tergugat melaksanakan isi Anjuran Tertulis tersebut karena menurut Penggugat isi Anjuran Tertulis tersebut telah sesuai dengan harapan Penggugat?; atau



- Apakah bilamana Tergugat melaksanakan isi Anjuran, maka Penggugat tidak akan mengajukan gugatan *a quo* dan tidak pula akan menyatakan dalil adanya kekeliruan penerapan pasal dalam Anjuran tersebut?.

24. Bahwa oleh karena telah secara nyata terjadi pertentangan antara dalil gugatan yang membuat dalil gugatan tidak memiliki landasan hukum yang jelas maka hal ini tentu saja menyebabkan posita gugatan menjadi *obscuur libel*.

25. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, oleh karena telah secara nyata terjadi pertentangan dalil dalam Surat Gugatan *a quo*, maka adalah jelas, tegas dan tidak terbantahkan bahwa Gugatan Penggugat merupakan Gugatan yang tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*), sehingga sudah sepatutnya dan selayaknya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

- Bahwa sebelum Tergugat menguraikan tanggapannya Dalam Pokok Perkara, Tergugat memohon agar semua dan setiap dalil yang telah disampaikan oleh Tergugat pada bagian Dalam Eksepsi di atas, dianggap diambil alih pada bagian Dalam Pokok Perkara ini.
- Adapun tanggapan Tergugat terhadap Surat Gugatan Penggugat adalah sebagai berikut :

I. PENGGUGAT BERIKTIKAD BURUK MENYEMBUNYIKAN FAKTA MENGENAI PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT PADA TANGGAL 20 SEPTEMBER 2014 YANG DIDASARKAN PADA KEMAUAN PENGGUGAT SENDIRI

1. Bahwa perlu Tergugat sampaikan, dalam proses Mediasi antara Penggugat dan Tergugat yang dibantu oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, maupun dalam Jawaban *a quo*, Tergugat dengan tegas menyatakan bahwa dalil-dalil Penggugat yang menyatakan memiliki hubungan kerja sebagai karyawan tetap Tergugat selama 15 (lima belas) tahun lebih 6 (enam) bulan adalah tidak benar, menyesatkan, dan tidak sesuai fakta. Karena faktanya, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terbagi dan terpisah menjadi 2 (dua) periode sebagai berikut:

Periode Kerja	Masa Kerja	Penyebab
---------------	------------	----------



		Berakhimya Hubungan Kerja
Periode I	02 Januari 2006 – 20 September 2014	Penggugat mengundurkan diri
TIDAK BEKERJA PADA TERGUGAT (21 SEPTEMBER 2004 – 30 NOVEMBER 2015)		
Periode II	Desember 2015 – Juli 2021	Efisiensi Karena Tergugat Mengalami Kerugian

2. Adapun dalam proses Tripartit, Tergugat belum dapat menyampaikan dokumen-dokumen sehubungan dengan pengakhiran hubungan kerja yang didasarkan pada pengunduran diri Penggugat sebagaimana dimaksud dalam periode I di atas, sehingga kemudian Tergugat berupaya untuk mendapatkan dokumen pendukung dari pihak terkait yaitu BPJS Ketenagakerjaan dengan menyampaikan Surat Nomor: 069/HRD-CLP/X/2022, perihal: Klarifikasi Klaim BPJS, tertanggal 05 Oktober 2022, kepada Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek, yang pada pokoknya menyatakan (kutipan)

“... kami mohon kepada BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan informasi atau klarifikasi atas klaim jaminan hari tua eks karyawan PT. Centra Lingga Perkasa atas nama sdr. Ferdinand Pramono, apakah pada tahun tersebut karyawan yang bersangkutan telah mengajukan klaim jaminan hari tua kepada BPJS Ketenagakerjaan dan telah mendapatkan haknya secara keseluruhan atas klaim tersebut.”

3. Bahwa terhadap Surat Tergugat tersebut, BPJS Ketenagakerjaan telah menyampaikan Surat Klarifikasi Klaim Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan atas nama Ferdinand Pramono kepada Tergugat sesuai Surat Nomor: B/11097/102022 tertanggal 19 Oktober 2022 yang pada intinya menyatakan (kutipan)

1. Pada 8 April 2015, Bapak Ferdinand datang langsung ke BPJS Ketenagakerjaan cabang Menara Jamsostek untuk melakukan klaim jaminan hari tua kartu nomor 06JP0291544.
2. Pada 8 April 2015, CS kami Sdri. Elfa Verdianthy mengirimkan email konfirmasi ke alamat email muthia_wyndalita@yahoo.com yang dikonfirmasi oleh Ibu Muthia Wyndalita pada 9 April 2015 dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jawaban email "yang bersangkutan adalah benar ex karyawan PT. Centra Lingga Perkasa".

3. *Klaim KPJ 06JP0291544 tersebut sudah dilakukan proses penetapan pada tanggal 13 April 2015, total saldo yang sudah dibayarkan sebesar Rp64.962.250,-*

4. *Adapun untuk kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan nomor 16001700059 belum dicairkan oleh Bapak Ferdinand."*

4. Bahwa fakta mengenai pengunduran diri Penggugat yang diajukan kepada Departemen HR & GA Tergugat, telah disembunyikan oleh Penggugat, padahal atas adanya pengunduran diri Penggugat tersebut, sehingga berakibat diterbitkannya Surat Keterangan No. 057/HRD-CLP/IX/14, tertanggal 22 September 2014, yang ditandatangani oleh Muthia Wyndalita selaku General Manager HR & GA Tergugat, yang pada pokoknya mengungkapkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sejak sejak 09 Februari 2004 dan berakhir pada tanggal 20 September 2014 dengan jabatan sebagai Ass. General Manager Teknik.
5. Terlebih lagi, sebagaimana Formulir Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua tertanggal 08 April 2015 yang ditandatangani dan diisi secara langsung dengan menggunakan tulisan tangan Penggugat sendiri, telah menegaskan bahwa Penggugat mengajukan permintaan jaminan hari tua karena keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimum 5 tahun dan masa tunggu selama 1 bulan dengan surat keterangan dengan bukti-bukti terlampir dan belum bekerja kembali.
6. Selain itu, adalah suatu fakta yang tegas, pada tanggal 8 April 2015, Customer Service Officer BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi yakni Sdri. Elfa Verdianthy telah mengirimkan email permintaan konfirmasi kepada Muthia Wyndalita melalui alamat email muthia_wyndalita@yahoo.com mengenai pengajuan klaim Jaminan Hari Tua eks karyawan PT Centra Lingga Perkasa atas nama Ferdinand Pramono, dimana dari email tersebut kemudian, telah dijawab oleh Muthia Wyndalita pada tanggal 9 April 2015 melalui email yang pada pokoknya mengkonfirmasi bahwa Penggugat adalah benar ex karyawan PT. Centra Lingga Perkasa;
7. Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka terbukti adanya iktikad buruk Penggugat menyembunyikan fakta mengenai pengakhiran hubungan kerja pada tahun 2014, dan sudah seharusnya semua dan

Halaman 28 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



setiap dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat memiliki hubungan kerja selama 15 tahun lebih 6 bulan DITOLAK seluruhnya oleh Yang Mulia Majelis Hakim karena merupakan dalil yang mengada-ada, tanpa alasan dan dasar hukum yang sah.

II. HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT ADALAH SELAMA 6 (ENAM) TAHUN 8 (DELAPAN) BULAN

8. Sebagaimana telah kami uraikan pada bagian Eksepsi Jawaban ini, tepatnya pada bulan Desember 2015, Penggugat dan Tergugat telah bersepakat secara lisan untuk kembali mengadakan hubungan kerja dengan status Penggugat sebagai karyawan tetap, mengingat Penggugat sebelumnya sudah memiliki hubungan yang cukup lama dengan Tergugat. Kembalinya Penggugat bekerja pada Tergugat pada bulan Desember 2015 dibuktikan dengan kembali didaftarkannya Penggugat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan pada Tergugat sesuai dengan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan Nomor 16001700059 atas nama Ferdinand Pramono B (in casu, Penggugat), terbit bulan Desember 2015.
9. Bahwa kemudian Tergugat mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut pada tahun 2020 dan 2021 yang dibuktikan dengan Laporan Keuangan Beserta Laporan Auditor Independen. Oleh karenanya Tergugat harus mengambil keputusan untuk melakukan efisiensi dan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat pada bulan Juli 2021.
10. Berdasarkan uraian di atas, maka kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menetapkan masa kerja Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

Desember 2015 s/d Juli 2021

6 (enam) tahun dan 8 (delapan) bulan

III. PENGGUGAT BERIKTIKAD BURUK MENYEMBUNYIKAN FAKTA BAHWA PENGGUGAT TELAH MANGKIR/TIDAK MASUK BEKERJA SELAMA 1 (SATU) TAHUN 7 (TUJUH) BULAN YAKNI TERHITUNG SEJAK TANGGAL 01 JANUARI 2018 SAMPAI DENGAN 01 SEPTEMBER 2019, OLEH KARENANYA TIDAK ADA SELISIH UPAH YANG HARUS DIBAYARKAN OLEH TERGUGAT

11. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 17 Gugatannya, yang pada pokoknya mendalihkan bahwa pada bulan September tahun 2018 sampai



dengan Juli 2019 gaji/upah Penggugat telah dipotong atau yang diberikan oleh Tergugat tidak sesuai dengan seharusnya yaitu sebesar Rp17.500.000,-/bulan (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah per bulan), namun Penggugat hanya menerima Rp6.000.000,-/bulan (enam juta Rupiah per bulan), sehingga selisih setiap bulannya senilai Rp11.482.975,- (sebelas juta empat ratus delapan puluh dua ribu sembilan ratus tujuh puluh lima Rupiah) dikalikan 11 Bulan adalah Rp126.312.726,- (seratus dua puluh enam juta tiga ratus dua belas ribu tujuh ratus dua puluh enam Rupiah), adalah dalil yang mengada-ada, tidak berdasar serta tidak sesuai dengan fakta,

karena faktanya,

12. Sesuai dengan dokumen Kartu Waktu Elektronik yang merupakan sistem absensi/kehadiran karyawan Tergugat, Penggugat telah mangkir/tidak bekerja tanpa alasan yang sah selama 1 (satu) tahun 7 (tujuh) bulan terhitung sejak tanggal 01 Januari 2018 sampai dengan 01 September 2019.
13. Bahwa fakta lainnya, sebagaimana telah diakui oleh Penggugat sendiri dalam dalil angka 5 Gugatannya, Penggugat telah mengajukan Pengunduran Diri kepada Tergugat pada tanggal 03 Juli 2018.
14. Bahwa meskipun faktanya Penggugat telah mangkir/tidak bekerja dan telah mengajukan pengunduran diri pada Tergugat, namun sebagai bentuk upaya menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Tergugat tetap mengirimkan gaji/upah Penggugat pada bulan September 2018 sampai dengan Juli 2019 senilai Rp6.000.000,-/bulan (enam juta Rupiah per bulan) walaupun Penggugat tidak bekerja/mangkir sebagaimana diakui oleh Penggugat dalam dalil angka 17 Gugatan *a quo*, apalagi faktanya, Penggugat pada masa itu baru kembali bekerja pada Tergugat sejak Desember 2015 atau baru bekerja selama 2 (dua) tahun.
15. Bahwa selain itu, sebagai bentuk iktikad baik Tergugat pada Penggugat, Tergugat telah berupaya secara maksimal agar Penggugat untuk kembali bekerja hingga Tergugat memberikan kepercayaan pada Penggugat dengan menugaskan Penggugat sebagai GM Mall Bellagio sesuai Internal Memo No. 024/DIR-CLP/VIII/19 tertanggal 19 Agustus 2019, dimana dari jabatan GM Mall Bellagio tersebut, Penggugat terakhir kali menerima gaji

Halaman 30 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



yang cukup besar yaitu Rp21.680.755/bulan (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima Rupiah per bulan) dan terbukti, bentuk iktikad baik Tergugat demi menghindari pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut telah membuat Penggugat kembali hadir dan melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja Tergugat yakni tepatnya pada tanggal 02 September 2019 sesuai dokumen Kartu Waktu Elektronik Penggugat.

16. Bahwa mengingat ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menyatakan (kutipan)

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”

Lebih lanjut, Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut “PP Pengupahan”), yang menyatakan (kutipan)

“Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.”

dapat disimpulkan, adalah TIDAK WAJIB bagi Tergugat membayarkan gaji/upah Penggugat pada saat Penggugat tidak melaksanakan/melakukan pekerjaan pada Tergugat, sehingga tuntutan selisih gaji/upah sudah selayaknya ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim.

17. Dengan demikian, sudah seharusnya semua dan setiap dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat telah memotong gaji/upah hingga terjadi selisih pembayaran gaji/upah pada bulan September 2018 sampai dengan Juli 2019 (11 bulan), ditolak seluruhnya oleh Yang Mulia Majelis Hakim dan dinyatakan tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum.

IV. PENGGUGAT TIDAK BERHAK ATAS TUNJANGAN HARI RAYA, CUTI TAHUNAN, MAUPUN UPAH PROSES

18. Mengenai dalil dan tuntutan Tunjangan Hari Raya yang diajukan oleh Penggugat (*vide* angka 18 Surat Gugatan), kami mohon agar tuntutan tersebut ditolak untuk seluruhnya, berdasarkan fakta bahwa Penggugat telah di PHK terhitung sejak bulan Juli 2021, terlebih Penggugat merayakan Hari Raya Natal tanggal 25 Desember 2021, sehingga, berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (selanjutnya disebut “Permenaker 6/2016”), yang menyatakan (kutipan)



Pasal 5 ayat (1) Permenaker 6/2016

"THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh."

Pasal 7 ayat (1) Permenaker 6/2016

"Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan."

Penggugat tidak memiliki hak untuk menerima bahkan menuntut THR pada Tergugat. Oleh karenanya, sangat beralasan dan sudah selayaknya Yang Mulia Majelis Hakim untuk menolak dalil Penggugat tersebut.

19. Bahwa mengenai dalil dan tuntutan Uang Cuti Tahunan, Penggugat telah mendalilkan bahwa Penggugat memiliki hak terkait uang penggantian hak atas sisa cuti yang belum diambil selama 6 (enam) hari, dalil tersebut sangat MENYESATKAN (MISLEADING) dan TIDAK SESUAI FAKTA, karena faktanya, berdasarkan data Kartu Waktu Elektronik yang merupakan sistem absensi/kehadiran karyawan Tergugat, dalam tabel di bawah ini:

Tahun	Hari Kerja	Hadir	Absen
2020	314	170	144
2021	155	85	70

Mencermati tabel di atas, khususnya pada tahun 2021, Penggugat telah TIDAK HADIR selama 70 (tujuh puluh) hari dari total hari kerja sebanyak 155 (seratus lima puluh lima) hari, ATAU secara persentase, Penggugat telah 45% TIDAK HADIR dibandingkan HADIR untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya pada Tergugat.

Dengan demikian, sangat tidak beralasan dan tidak berdasar dalil Penggugat yang menyatakan memiliki uang penggantian hak atas sisa cuti yang belum diambil selama 6 (enam) hari, karena faktanya, jika dikurangkan jumlah ketidakhadiran dengan hak cuti yang didalilkan Penggugat tersebut, maka Penggugat sesungguhnya masih memiliki hutang hari pekerjaan selama 64 (enam puluh empat) hari kepada Penggugat. Oleh karenanya, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim



untuk menolak dalil Penggugat mengenai hak cuti selama 6 (enam) hari tersebut karena merupakan dalil tidak berdasar dan menyesatkan.

20. Bahwa dalil dan tuntutan mengenai upah proses yang diajukan Penggugat sebagaimana termuat dalam dalil angka 26 – 27 Surat Gugatan, adalah sangat tidak berdasar dan tidak jelas, selain Penggugat tidak menguraikan fakta apakah Tergugat masih melaksanakan kewajibannya atau tidak, juga dalil tersebut bertentangan dan kontradiktif dengan petitum gugatannya sebagaimana telah kami uraikan pada bagian Dalam Eksepsi di atas.
21. Bahwa Pasal 157A UU Cipta Kerja, menyatakan (kutipan)
 - (1) *Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.*
 - (2) *Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*
 - (3) *Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.*
22. Bahwa adapun faktanya, sebagaimana telah kami uraikan pada angka 16 Jawaban *a quo*, Penggugat telah bertindak secara sewenang-wenang kepada Tergugat dengan mangkir/tidak bekerja sebanyak 70 (tujuh puluh) hari dari kewajibannya sebelum di-PHK yaitu sebanyak 155 (seratus lima puluh lima) hari.

Merujuk pada ketentuan Pasal 157A UU Cipta Kerja tersebut di atas, terbukti Tergugat tidak pernah melakukan tindakan skorsing kepada Penggugat, lebih lanjut, Tergugat juga tidak pernah menghalang-halangi Penggugat untuk hadir melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Dengan demikian, mengingat prinsip "no work no pay" sebagaimana dapat dimaknai dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan *jo*. Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta didukung fakta Penggugat sama sekali tidak pernah hadir untuk bekerja pada Tergugat, maka adalah tepat dan sudah selayaknya dalil dan tuntutan Penggugat mengenai upah proses ditolak seluruhnya oleh Yang Mulia Majelis Hakim.

V. HAK PENGGUGAT ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PERUSAHAAN MELAKUKAN EFISIENSI YANG DISEBABKAN



PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN

23. Bahwa mencermati seluruh uraian posita Penggugat dalam gugatannya tersebut, Penggugat sendiri telah mengakui terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada bulan Juli 2021, hal ini Tergugat benarkan dengan dasar bahwa Tergugat telah mengalami kerugian yang terjadi selama 2 (dua) tahun berturut-turut pada tahun 2020 dan 2021, sebagaimana dibuktikan dalam:

23.1. Laporan Keuangan Beserta Laporan Auditor Independen oleh Rama Wendra Registered Public Accountants No:00067/3.0360/AU.2/03/0202-1/1/V/2021 tertanggal 04 Mei 2021;

23.2. Laporan Keuangan Beserta Laporan Auditor Independen oleh Kantor Akuntan Publik Rama Wendra No: 00054/3.0360/AU.2/02/0202-2/1/V/2022 tertanggal 23 Mei 2022;

24. Bahwa atas kerugian yang telah dialami Tergugat tersebut pada tahun 2020 hingga kemudian berlanjut pada tahun 2021, maka adalah berdasar dan beralasan menurut hukum Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat sebagai bentuk efisiensi dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021 berikut penjelasan, menyatakan (kutipan)

Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021

“(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) 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)”*

Penjelasan:

“Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.”

25. Bahwa dengan masa kerja selama 6 (enam) tahun 8 (delapan) bulan, maka sesuai ketentuan Pasal 81 angka 44 UU Nomor 11 Tahun 2020



tentang Cipta Kerja jo. Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021, komponen dan jumlah hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut :

Hak Penggugat Atas Pemutusan Hubungan Kerja (Efisiensi Akibat Tergugat Mengalami Kerugian)		
Uang Pesangon	0,5 x 7 x Rp21.680.755,00	Rp75,882,643,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 3 x Rp21.680.755,00	Rp65,042,265,00
Total		Rp140,924,908,00

26. Berdasarkan uraian di atas, kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk menolak seluruh dalil Penggugat dalam angka 26, dan sebaliknya menetapkan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp140.924.908,00 (seratus empat puluh juta sembilan ratus dua puluh empat ribu Sembilan ratus delapan Rupiah).
27. Bahwa demi menjunjung tinggi hak para pihak yang berperkara untuk mengajukan upaya hukum dan oleh karena perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tidak memiliki keadaan genting serta tidak pula memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 180 ayat (1) HIR, SEMA Nomor 3 Tahun 2000 dan SEMA Nomor 4 Tahun 2001, maka terhadap tuntutan pelaksanaan putusan serta merta (*Uitvoerbaar bij Voorraad*) yang diajukan oleh Penggugat, sudah selayaknya ditolak seluruhnya oleh Yang Mulia Majelis Hakim.

DALAM REKONVENSİ

Sebelum Penggugat dalam Rekonvensi/ Tergugat dalam Konvensi, yang untuk selanjutnya pada bagian Dalam Rekonvensi disebut "Penggugat Rekonvensi", menguraikan Gugatan Rekonvensinya, terlebih dahulu Penggugat Rekonvensi menyampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Bahwa untuk memudahkan penyebutan, Penggugat dalam Konvensi untuk selanjutnya pada bagian Gugatan Rekonvensi ini disebut "Tergugat Rekonvensi".
- Bahwa semua dan setiap dalil yang telah Tergugat sampaikan pada bagian Dalam Konvensi mohon dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi.

Halaman 35 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



I. TERGUGAT REKONVENSİ WAJIB MENGEMBALIKAN SELURUH FASILITAS KERJA YANG DISEDIAKAN KEPADA PENGGUGAT REKONVENSİ

1. Bahwa selama terjalin hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi, Penggugat Rekonvensi telah menyediakan beberapa fasilitas kerja yang dapat dipakai Tergugat Rekonvensi untuk memudahkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi yang disediakan kepada Tergugat Rekonvensi tersebut antara lain:
 - a. 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B 1402 SKT, Nomor Rangka: MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A;
 - b. 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK0042TX
2. Bahwa 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B 1402 SKT, Nomor Rangka: MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A merupakan fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi berdasarkan BPKB atas nama PT Centra Lingga Perkasa (*casu quo* Penggugat Rekonvensi) dan 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK0042TX juga merupakan fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi berdasarkan Bukti Pengeluaran No.: PB20513116 tanggal 12 Desember 2019;
3. Bahwa Pasal 12 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut “PP Pengupahan”) menyatakan (kutipan)

“Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:

- a. *Pekerja/Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu; atau*
- b. *Seluruh Pekerja/Buruh*

Penjelasan

Yang dimaksud dengan “fasilitas kerja” adalah sarana atau peralatan yang disediakan oleh Perusahaan bagi jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh Pekerja/Buruh untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Contoh:

Fasilitas kendaraan, kendaraan antar jemput Pekerja/Buruh, dan/atau alat komunikasi.



4. Mengacu pada Pasal 12 ayat (1) PP Pengupahan *a quo*, dengan berakhimya hubungan kerja, maka sesungguhnya Tergugat Rekonvensi sudah tidak memiliki hak lagi untuk menggunakan fasilitas-fasilitas kerja tersebut dan dengan demikian Tergugat Rekonvensi harus mengembalikan fasilitas-fasilitas kerja tersebut kepada Penggugat Rekonvensi secara sekaligus dan seketika.

Namun faktanya, fasilitas kerja berupa 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B 1402 SKT, Nomor Rangka: MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A dan 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK0042TX masih dikuasai Tergugat Rekonvensi padahal hubungan kerja telah berakhir.

5. Bahwa untuk mendapatkan kembali fasilitas kerja yang dikuasai Tergugat Rekonvensi tersebut maka Penggugat Rekonvensi berkali-kali secara lisan telah meminta langsung kepada Tergugat Rekonvensi namun tidak dihiraukan sehingga akhirnya Penggugat Rekonvensi mengirimkan Surat No. 095-LGL-CLP/XI/2022 tentang Permintaan Pengembalian Aset Milik PT Centra Lingga Perkasa tanggal 16 November 2022 ke alamat tempat tinggal Tergugat Rekonvensi yang pada intinya Penggugat Rekonvensi meminta agar Tergugat Rekonvensi mengembalikan kedua fasilitas kerja tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja kalender sejak tanggal surat tersebut mengingat hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi telah berakhir.

Adapun terhadap surat di atas, pada tanggal 29 November 2022 Penggugat Rekonvensi baru mengetahui bahwa Tergugat Rekonvensi diam-diam telah pindah rumah dengan membawa serta fasilitas kerja/barang milik Penggugat Rekonvensi berupa 1 (satu) unit mobil dan 1 (satu) unit laptop, hal ini menimbulkan kesulitan bagi Penggugat Rekonvensi untuk melacak kedua aset tersebut sehingga Penggugat Rekonvensi kembali menyampaikan surat dimaksud melalui *email* Tergugat Rekonvensi yang dimiliki oleh Penggugat Rekonvensi pada tanggal 29 November 2022 serta melalui pesan WhatsApp kepada Tergugat Rekonvensi pada tanggal 30 November 2022.

Namun faktanya, Tergugat Rekonvensi tidak mengembalikan kedua fasilitas kerja tersebut kepada Penggugat Rekonvensi. Hal ini sesungguhnya menunjukkan Tergugat Rekonvensi beriktikad buruk karena



menguasai fasilitas kerja yang sudah tidak lagi menjadi haknya meskipun telah diberikan surat peringatan oleh Penggugat Rekonvensi.

6. Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas maka telah terbukti dan tidak terbantahkan bahwa Tergugat Rekonvensi memiliki iktikad buruk karena masih menguasai fasilitas-fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi padahal hubungan kerjanya sudah berakhir dan telah diberikan surat peringatan. Oleh karena itu, sangat beralasan dan sudah selayaknya Yang Mulia Majelis Hakim dalam perkara ini untuk menyatakan Tergugat Rekonvensi beriktikad buruk menguasai fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi sebagaimana disebutkan di atas dan menghukum Tergugat Rekonvensi untuk menyerahkan kembali fasilitas kerja tersebut kepada Penggugat Rekonvensi secara sekaligus dan seketika.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dengan ini kami mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

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

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2021 karena alasan Tergugat melakukan efisiensi yang disebabkan Tergugat mengalami kerugian sesuai Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021;
3. Menetapkan masa kerja Penggugat dengan Tergugat selama 6 (enam) tahun dan 8 (delapan) bulan terhitung sejak bulan Desember 2015 sampai dengan Juli 2021;
4. Menyatakan Penggugat tidak berhak atas selisih upah/gaji pada bulan September tahun 2018 sampai dengan Juli 2019;
5. Menyatakan Penggugat tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya, Cuti Tahunan, maupun Upah Proses;



6. Menetapkan hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 81 angka 44 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *jo.* Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021, dengan rincian sebagai berikut:

Hak Penggugat Atas Pemutusan Hubungan Kerja (Efisiensi Akibat Tergugat Mengalami Kerugian)		
Uang Pesangon	0,5 x 7 x Rp21.680.755,00	Rp75,882,643,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 x 3 x Rp21.680.755,00	Rp65,042,265,00
Total		Rp140,924,908,00

DALAM REKONVENS

1. Mengabulkan Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi beriktikad buruk menguasai fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi, yaitu:
 - a. 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B 1402 SKT, Nomor Rangka: MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A;
 - b. 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK0042TX
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi menyerahkan kembali fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi yaitu:
 - a. 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B 1402 SKT, Nomor Rangka: MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A;
 - b. 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK0042TX

kepada Penggugat Rekonvensi secara sekaligus dan seketika.

DALAM KONVENS DAN REKONVENS

Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar segala biaya yang timbul dari perkara ini

Atau,

apabila Majelis Hakim yang terhormat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 7 Desember 2022 dan terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik pada tanggal 14 Desember 2022;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang sebagian dapat ditunjukkan aslinya dan sebagian tidak dapat ditunjukkan aslinya, dan telah diberi meterai cukup, serta diberikan tanda sebagai bukti P-1 sampai dengan bukti P-72, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 berupa fotokopi Perjanjian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. SPK-83/KKWT-HRD/CLP/I/04.;
2. Bukti P-2 berupa fotokopi dari fotokopi Addendum (Kontrak II) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 014/ADDM/HRD-CLP/VIII/04.
3. Bukti P-3 berupa fotokopi Surat Nomor: 001/SPKT/HRD-CLP/I/06, tanggal 02 Januari 2006 Perihal tentang Penetapan Karyawan;
4. Bukti P-4 berupa fotokopi Pada tanggal 2 Januari 2006 telah terbit lampiran No. 001/SPKT/HRD-CLP/I/06, Perihal Penetapan Sebagai Karyawan Tetap PENGGUGAT dengan jabatan Junior Architect;
5. Bukti P-5 berupa fotokopi Surat Keputusan No. 005/HRD-CLP/VI/09 Tentang Perubahan Jabatan dari Project Architect menjadi Asisten General Manager Teknik;
6. Bukti P-6 berupa fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan No. 027/SK/HRD-CLP/XI/13 Tentang menunjuk Sdr. Ferdinan B. Pramono sebagai Pelaksana Tugas Harian Operasional Manager dengan Tetap Tugas Utama sebagai Ass. General Manager Teknik Tertanggal 1 Nopember 2013;
7. Bukti P-7 berupa fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan No. 014/HRD-CLP/V/16 Mutasi Karyawan dengan Jabatan Baru Asistant BOD atas nama Ferdinand Pramono;
8. Bukti P-8 berupa fotokopi dari fotokopi Internal Memo No. 024/DIR-CLP/III/19 Tentang Penugasan Sebagai General Manager Mall;
9. Bukti P-9 berupa fotokopi dari fotokopi Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Debit DANAMON atas nama Ferdinand Pramono B;
10. Bukti P-10 berupa fotokopi dari fotokopi Formulir Permohonan Data Keuangan Nasabah atas nama Ferdinand Pramono B;
11. Bukti P-11 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 27 Bulan Januari Tahun 2005, Tanggal 24 Bulan Februari Tahun 2005, Tanggal 24 Bulan Maret Tahun 2005, dan Tanggal 24 Bulan April Tahun 2005;

Halaman 40 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bukti P-12 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 26 Bulan Mei Tahun 2005, Tanggal 24 Bulan Juni Tahun 2005, Tanggal 27 Bulan Juli Tahun 2005, Tanggal 25 Bulan Agustus Tahun 2005 dan Tanggal 23 Bulan September Tahun 2005;
13. Bukti P-13 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 19 Bulan Oktober Tahun 2005, Tanggal 25 Bulan November Tahun 2005, Tanggal 23 Bulan Desember Tahun 2005, Tanggal 27 Bulan Januari Tahun 2006, Tanggal 28 Bulan Februari Tahun 2006, Tanggal 24 Bulan Maret Tahun 2006 dan Tanggal 25 Bulan April Tahun 2006;
14. Bukti P-14 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 26 Bulan Mei Tahun 2006, Tanggal 28 Bulan Juni Tahun 2006, Tanggal 25 Bulan Agustus Tahun 2006, Tanggal 26 Bulan September Tahun 2006, Tanggal 11 Bulan Oktober Tahun 2006, Tanggal 20 Bulan Oktober Tahun 2006, Tanggal 24 Bulan November Tahun 2006, Tanggal 22 Bulan Desember Tahun 2006 dan Tanggal 26 Bulan Januari Tahun 2007;
15. Bukti P-15 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 26 Bulan Februari Tahun 2007, Tanggal 26 Bulan Maret Tahun 2007, Tanggal 25 Bulan April Tahun 2007, Tanggal 25 Bulan Mei Tahun 2007, Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2007, Tanggal 26 Bulan Juli Tahun 2007, Tanggal 24 Bulan Agustus Tahun 2007, Tanggal 26 Bulan September Tahun 2007, Tanggal 26 Oktober Tahun 2007 dan Tanggal 26 Bulan November Tahun 2007;
16. Bukti P-16 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 19 Bulan Desember Tahun 2007, Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2008, Tanggal 25 Bulan Februari Tahun 2008, Tanggal 25 Bulan Maret Tahun 2008, Tanggal 25 Bulan April Tahun 2008, Tanggal 26 Bulan Mei Tahun 2008, Tanggal 25 Juni Tahun 2008 dan Tanggal 25 Bulan Juli Tahun 2008;
17. Bukti P-17 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji, Tanggal 26 Bulan Agustus Tahun 2008, Tanggal 25 Bulan September Tahun 2008, Tanggal 28 Bulan Oktober Tahun 2008, Tanggal 27 Bulan November Tahun 2008, Tanggal 24 Desember Tahun 2008 dan Tanggal 23 Bulan Januari Tahun 2009;
18. Bukti P-18 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 26 Bulan Februari Tahun 2009, Tanggal 25 Bulan Maret Tahun 2009, Tanggal 27 April Tahun 2009 dan Tanggal 26 Bulan Mei Tahun 2009;

Halaman 41 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bukti P-19 Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2009, Tanggal 24 Bulan Juli Tahun 2009, Tanggal 25 Bulan Agustus Tahun 2009, Tanggal 25 Bulan September Tahun 2009, Tanggal 26 Oktober Tahun 2009 dan Tanggal 25 Bulan November Tahun 2009;
20. Bukti P-20 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 23 Bulan Desember Tahun 2009, Tanggal 26 Bulan April Tahun 2010, Tanggal 25 Bulan Mei Tahun 2010, Tanggal 25 Juni Tahun 2010 dan Tanggal 26 Bulan Juli Tahun 2010;
21. Bukti P-21 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Agustus Tahun 2010, Tanggal 24 Bulan September Tahun 2010, Tanggal 25 Bulan Oktober Tahun 2010, Tanggal 25 Bulan November Tahun 2010, Tanggal 23 Desember Tahun 2010 dan Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2011;
22. Bukti P-22 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan April Tahun 2011, Tanggal 25 Bulan Mei Tahun 2011, Tanggal 24 Bulan Juni Tahun 2011, Tanggal 22 Bulan Juli Tahun 2011, Tanggal 24 Bulan Agustus Tahun 2011, Tanggal 23 September Tahun 2011 dan Tanggal 25 Bulan Oktober Tahun 2011;
23. Bukti P-23 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan November Tahun 2011, Tanggal 23 Bulan Desember Tahun 2011, Tanggal 24 Bulan Januari Tahun 2012, Tanggal 24 Bulan Februari Tahun 2012, Tanggal 22 Bulan Maret Tahun 2012, Tanggal 25 April Tahun 2012 dan Tanggal 24 Bulan Mei Tahun 2012;
24. Bukti P-24 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2012, Tanggal 25 Bulan Tahun 2012, 25 Juli Tahun 2012, Tanggal 24 Bulan Agustus Tahun 2012, Tanggal 25 Bulan September Tahun 2012, Tanggal 25 Bulan Oktober Tahun 2012, Tanggal 23 November Tahun 2012 dan Tanggal 21 Bulan Desember Tahun 2012;
25. Bukti P-25 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2013, Tanggal 25 Bulan Februari Tahun 2013, Tanggal 25 Bulan Maret Tahun 2013, Tanggal 25 Bulan April Tahun 2013, Tanggal 24 Mei Tahun 2013 dan Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2013;
26. Bukti P-26 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Juli Tahun 2013, Tanggal 26 Bulan Agustus Tahun 2013, Tanggal 25 Bulan September Tahun 2013, Tanggal 25 Oktober Tahun 2013, Tanggal 25 Bulan November Tahun 2013, Tanggal 23 Bulan

Halaman 42 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember Tahun 2013, Tanggal 24 Bulan Januari Tahun 2014, Tanggal 25
Maret Tahun 2014 dan Tanggal 25 Bulan April Tahun 2014;

27. Bukti P-27 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 23 Bulan Mei Tahun 2014, Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2014, Tanggal 23 Bulan Juli Tahun 2014, Tanggal 25 Bulan Agustus Tahun 2014, Tanggal 25 Bulan September Tahun 2014, Tanggal 24 Bulan Oktober Tahun 2014, Tanggal 25 Bulan November Tahun 2014 Tanggal 22 Bulan Desember Tahun 2014, Tanggal 23 Januari Tahun 2015, Tanggal 25 Bulan Februari Tahun 2015 dan Tanggal 25 Bulan Maret Tahun 2015;
28. Bukti P-28 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 24 Bulan April Tahun 2015, Tanggal 22 Bulan Mei Tahun 2015, Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2015, Tanggal 24 Juli Tahun 2015, Tanggal 25 Bulan Agustus Tahun 2015, Tanggal 23 Bulan September Tahun 2015, Tanggal 23 Bulan Oktober Tahun 2015, dan Tanggal 25 November Tahun 2015;
29. Bukti P-29 berupa fotokopi dari printout Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2016, Tanggal 26 Bulan Februari Tahun 2016, Tanggal 24 Maret Tahun 2016, Tanggal 25 Bulan April Tahun 2016, Tanggal 25 Bulan Mei Tahun 2016, Tanggal 24 Bulan Juni Tahun 2016, Tanggal 25 Juli Tahun 2016, Tanggal 25 Agustus Tahun 2016 dan Tanggal 23 Bulan September Tahun 2016;
30. Bukti P-30 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Oktober Tahun 2016, Tanggal 24 Bulan November Tahun 2016, Tanggal 22 Bulan Desember Tahun 2016, Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2017, Tanggal 24 Bulan Februari Tahun 2017, Tanggal 24 Bulan Maret Tahun 2017, Tanggal 25 Bulan April Tahun 2017, Tanggal 24 Bulan Mei Tahun 2017, Tanggal 21 Bulan Juni Tahun 2017, Tanggal 25 Bulan Juli Tahun 2017, Tanggal 25 Agustus Tahun 2017, Tanggal 25 September Tahun 2017 dan Tanggal 25 Bulan Oktober Tahun 2017;
31. Bukti P-31 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 24 Bulan November Tahun 2017, Tanggal 21 Bulan Desember Tahun 2017, Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2018, Tanggal 23 Bulan Maret Tahun 2018, Tanggal 25 Bulan April Tahun 2018, Tanggal 25 Bulan Mei Tahun 2018, Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2018, Tanggal 24 Bulan Juli Tahun 2018, Tanggal 24 Agustus Tahun 2018 dan Tanggal 25 September Tahun 2018;

Halaman 43 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



32. Bukti P-32 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Oktober Tahun 2018, Tanggal 23 Bulan November Tahun 2018, Tanggal 20 Bulan Desember Tahun 2018, Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2019, Tanggal 25 Bulan Februari Tahun 2019, Tanggal 25 Bulan Maret Tahun 2019, Tanggal 25 Bulan April Tahun 2019, Tanggal 24 Bulan Mei Tahun 2019, Tanggal 25 Juni Tahun 2019 dan Tanggal 25 September Tahun 2019;
33. Bukti P-33 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 25 Bulan Oktober Tahun 2019, Tanggal 25 Bulan November Tahun 2019, Tanggal 20 Bulan Desember Tahun 2019, Tanggal 23 Bulan Januari Tahun 2020, Tanggal 25 Bulan Februari Tahun 2020, dan Tanggal 23 Bulan Maret Tahun 2020;
34. Bukti P-34 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 24 Bulan April Tahun 2020, Tanggal 19 Bulan Mei Tahun 2020 dan Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2020;
35. Bukti P-35 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 24 Bulan Juli Tahun 2020, Tanggal 24 Bulan Agustus Tahun 2020, Tanggal 25 Bulan September Tahun 2020, Tanggal 4 Bulan November Tahun 2020 dan Tanggal 24 Bulan November Tahun 2020;
36. Bukti P-36 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 23 Bulan Desember Tahun 2020, Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2021, Tanggal 25 Bulan Februari Tahun 2021, Tanggal 25 Bulan Maret Tahun 2021, Tanggal 23 Bulan April Tahun 2021, Tanggal 25 Bulan Mei Tahun 2021 dan Tanggal 25 Bulan Juni Tahun 2021;
37. Bukti P-37 berupa fotokopi dari fotokopi Lampiran Surat Butir-Butir Kronologi Proses PHK (sebagai catatan dalam followup proses PHK per 1 Juli 2021) Tertanggal 16 Agustus 2021;
38. Bukti P-38 berupa fotokopi dari fotokopi Surat tertanggal 6 Oktober 2021 Kepada PT Centra Lingga Perkasa Perihal Jawaban atas hasil Pertemuan tanggal 26 Agustus 2021;
39. Bukti P-39 berupa fotokopi dari fotokopi Surat tertanggal 26 Januari 2022 Kepada PT Centra Lingga Perkasa Perihal Undangan Perundingan Bipartit atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Klien kami atas nama Ferdinand Pramono Boedhiarto dengan No. 012/AMB-CLP/I 2022;
40. Bukti P-40 berupa fotokopi dari fotokopi Surat tertanggal 31 Januari 2022 Kepada PT Centra Lingga Perkasa Perihal Undangan Perundingan Bipartit



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Klien kami atas nama Ferdinand Pramono Boedhiarto ke - 2 (DUA) dengan No. 014/AMB-CLP/I 2022;

41. Bukti P-41 berupa fotokopi dari fotokopi Surat Anjuran No. : 5653/-1.835.3 tertanggal 02 September 2022 yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
42. Bukti P-42 berupa fotokopi dari fotokopi Tanda Terima Surat tertanggal 19 September 2022 Kepada PT Centra Lingga Perkasa Perihal Pemberitahuan dan Somasi / Peringatan dengan No. 0179/PA/P/IX/2022;
43. Bukti P-43 berupa fotokopi Tanda Terima Surat tertanggal 2 Desember 2022 Kepada PT Centra Lingga Perkasa Perihal Jawaban atas surat dengan No. 095/LGL-CLP/XI/2022;
44. Bukti P-44 berupa fotokopi Berita Acara Serah Terima (BAST) Tertanggal 6 Desember 2022;
45. Bukti P-45 berupa fotokopi Tanda Terima Surat Tertanggal 16 Desember 2022 Kepada Kantor Hukum HPS Law Firm Perihal Jawaban atas surat dengan No. 116/HPS-PS/XII/2022;
46. Bukti P-46 berupa fotokopi dari fotokopi Tanda Terima Surat Tembusan Tertanggal 16 Desember 2022 Kepada PT Centra Lingga Perkasa Perihal Jawaban atas surat dengan No. 116/HPS-PS/XII/2022;
47. Bukti P-47 berupa fotokopi dari fotokopi Peraturan Perusahaan PT Centra Lingga Perkasa;
48. Bukti P-48 berupa fotokopi dari fotokopi Internal Memo No. 211/DIR/IX/14 Tertanggal 8 September 2014;
49. Bukti P-49 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji, Tanggal 26 Bulan November Tahun 2014 Tanggal 22 Bulan Desember Tahun 2014, Tanggal 26 Januari Tahun 2015, Tanggal 25 Bulan Februari Tahun 2015 dan Tanggal 3 Bulan Maret Tahun 2015;
50. Bukti P-50 berupa fotokopi dari printout Bukti Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 29 Bulan April Tahun 2015, Tanggal 26 Bulan Mei Tahun 2015, Tanggal 26 Bulan Juni Tahun 2015, Tanggal 31 Juli Tahun 2015, Tanggal 28 Bulan Agustus Tahun 2015, Tanggal 2 Bulan Oktober Tahun 2015, dan Tanggal 24 November Tahun 2015;
51. Bukti P-51 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 22 Bulan Desember 2014;

Halaman 45 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

52. Bukti P-52 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 25 Bulan Maret 2015;
53. Bukti P-53 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 24 Bulan November 2015;
54. Bukti P-54 berupa fotokopi dari fotokopi Kartu Nama Pekerja / Buruh Tergugat atas nama Masderitha, S.E.;
55. Bukti P-55 berupa fotokopi dari fotokopi Internal Memo No. 019/HDR-CLP/IV/16 Tertanggal 1 April 2016;
56. Bukti P-56 berupa fotokopi Berita Acara Serah Terima Tertanggal 27 Desember 2022 antara Pekerja / Buruh Tergugat atas nama Provesa S. Moyhya selaku HRGA & LEGAL dengan Penggugat;
57. Bukti P-57 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 26 Bulan November 2014;
58. Bukti P-58 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 26 Bulan Januari 2015;
59. Bukti P-59 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000. (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 3 Bulan Maret 2015;
60. Bukti P-60 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 29 Bulan April 2015;
61. Bukti P-61 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 26 Bulan Mei 2015;
62. Bukti P-62 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 26 Bulan Juni 2015;
63. Bukti P-63 berupa fotokopi dari fotokopi Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 31 Bulan Juli 2015;
64. Bukti P-64 berupa fotokopi dari fotokopi Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 28 Bulan Agustus 2014;

Halaman 46 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



65. Bukti P-65 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 2 Bulan Oktober 2015;
66. Bukti P-66 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 17.500.000., (tujuh belas juta lima ratus ribu Rupiah) Tertanggal 4 Bulan November 2015;
67. Bukti P-67 berupa fotokopi dari fotokopi Bukti Surat Pembayaran Tagihan Tertunggak kepada Riska Juliani Sandika (Eye Level) tertanggal 4 Mei 2021;
68. Bukti P-68 berupa fotokopi dari fotokopi Bukti Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT Centra Lingga Perkasa (Tergugat) tertanggal 25 November 2014;
69. Bukti P-69 berupa fotokopi dari fotokopi Bukti Akta Perubahan Atas Perjanjian Kredit dan Perjanjian Jaminan Nomor 32 Tertanggal 20 Bulan Oktober 2015;
70. Bukti P-70 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 21.680.755., (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima Rupiah) Tertanggal 23 Bulan April 2021;
71. Bukti P-71 berupa fotokopi dari printout Bukti Setor Tunai Upah / Gaji sebesar Rp. 21.680.755., (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima Rupiah) Tertanggal 25 Bulan Mei 2021;
72. Bukti P-72 berupa fotokopi dari fotokopi Bukti Email atas nama Eka Sri M dengan domain ekaclp95@gmail.com dengan lampirannya MOM Operasional #10.pdf;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis yang sebagian dapat ditunjukkan aslinya dan sebagian tidak dapat ditunjukkan aslinya, dan telah diberi meterai cukup, serta diberikan tanda sebagai bukti T-1a sampai dengan bukti T-11, sebagai berikut:

1. Bukti T-1a berupa fotokopi dari fotokopi Perjanjian Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. SPK-83/KKWT-HRD/CLP/1/04 tertanggal 20 Januari 2004;
2. Bukti T-1b berupa fotokopi dari fotokopi Addendum (Kontrak II) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No.: 014/ADDM/HRDCLP/VIII/04 tertanggal 10 Agustus 2004;
3. Bukti T-1c berupa fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Nomor: 001/SPKT/HRDCLP/1/06 tanggal 02 Januari 2006;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bukti T-2a berupa fotokopi dari fotokopi Surat Nomor: 069/HRD-CLP/X/2022, perihal: Klarifikasi Klaim BPJS, tertanggal 05 Oktober 2022, kepada Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek;
5. Bukti T-2b berupa fotokopi Surat Nomor: B/11097/102022, perihal: Klarifikasi Klaim Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan atas nama Ferdinand Pramono tertanggal 19 Oktober 2022 beserta 1 (satu) bundel lampiran;
6. Bukti T-3a berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 25 September 2014;
7. Bukti T-3b berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 24 Oktober 2014
8. Bukti T-3c berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 25 November 2014;
9. Bukti T-3d berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 22 Desember 2014;
10. Bukti T-3e berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 23 Januari 2015;
11. Bukti T-3f berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 25 Februari 2015;
12. Bukti T-3g berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 25 Maret 2015;
13. Bukti T-3h berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 24 April 2015;
14. Bukti T-3i berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 22 Mei 2015;

Halaman 48 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bukti T-3j berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 25 Juni 2015;
16. Bukti T-3k berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 24 Juli 2015;
17. Bukti T-3l berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 25 Agustus 2015;
18. Bukti T-3m berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 23 September 2015;
19. Bukti T-3n berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 23 Oktober 2015;
20. Bukti T-3o berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp2.500.000,00, tanggal 25 November 2015;
21. Bukti T-4a berupa fotokopi dari printout Kartu BPJS Ketenagakerjaan No. 16001700059 atas nama Ferdinand Pramono B, pendaftaran bulan Desember 2015;
22. Bukti T-4b berupa fotokopi dari fotokopi Internal Memo No. 019/HRD-CLP/IV/16 tanggal 1 April 2016, Perihal Mutasi Karyawan;
23. Bukti T-4c berupa fotokopi dari fotokopi Internal Memo No. 024/DIR-CLP/VIII/19 tanggal 19 Agustus 2019, Perihal Penugasan sebagai GM Mall;
24. Bukti T-5 berupa fotokopi dari printout Kartu Waktu Elektronik tanggal 1 Januari 2018 s.d. 01 September 2019;
25. Bukti T-6 berupa fotokopi dari printout Kartu Waktu Elektronik tahun 2021;
26. Bukti T-7a berupa fotokopi Laporan Keuangan Beserta Laporan Auditor Independen oleh Rama Wendra Registered Public Accountants No: 00067/3.0360/AU.2/03/0202-1/1/V/2021 tertanggal 04 Mei 2021;
27. Bukti T-7b berupa fotokopi Laporan Keuangan Beserta Laporan Auditor Independen oleh Kantor Akuntan Publik Rama Wendra No: 00054/3.0360/AU.2/02/02022/1/V/2022 tertanggal 23 Mei 2022;
28. Bukti T-8a berupa fotokopi dari fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Ferdinand;

Halaman 49 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

29. Bukti T-8b berupa fotokopi 1 (satu) Bundel Rincian Pembayaran Tunjangan Hari Raya Natal PT Centra Lingga Perkasa Tahun 2020 Tanggal 10 Desember 2020;
30. Bukti T-9a berupa fotokopi Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor: 5653/-1.835.3 Tanggal 02 September 2022;
31. Bukti T-9b berupa fotokopi dari fotokopi Surat PT Centra Lingga Perkasa Nomor: 058/LGL-CLP/IX/2022 tertanggal 20 September 2022, perihal: Keberatan dan Penolakan Surat Anjuran;
32. Bukti T-10a berupa fotokopi 1 (satu) lembar Surat PT Triputra Karya Agung Kepada Bapak Sudjono Barak Rimba selaku Komisaris PT Triputra Karya Agung, Perihal: Talangan Gaji Direksi dan Manager tertanggal 04 November 2014;
33. Bukti T-10b berupa fotokopi 1 (satu) lembar Surat PT Triputra Karya Agung Nomor: 046/HRD-TKA/SK/XII/2014, Kepada Bp. Erry (Finance Manager) PT Centra Lingga Perkasa, Perihal: Permohonan Pembayaran THR Karyawan tertanggal 17 Desember 2014;
34. Bukti T-10c berupa fotokopi 1 (satu) lembar Rekapitulasi Pinjaman PT Triputra Karya Agung (Pengkakuan Hutang Piutang) dengan PT Centra Lingga Perkasa tertanggal 31 Maret 2016;
35. Bukti T-10d berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Oktober 2014;
36. Bukti T-10e berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji November 2014;
37. Bukti T-10f berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp4.375.000,00 dengan keterangan Pembayaran THR 2014;
38. Bukti T-10g berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Desember 2014;

Halaman 50 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

39. Bukti T-10h 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Januari 2015;
40. Bukti T-10i berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Februari 2015;
41. Bukti T-10j berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Maret 2015;
42. Bukti T-10k berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji April 2015;
43. Bukti T-10l berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Mei 2015;
44. Bukti T-10m berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Juni 2015;
45. Bukti T-10n berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Juli 2015;
46. Bukti T-10o berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Agustus 2015;
47. Bukti T-10p berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji September 2015;

Halaman 51 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



48. Bukti T-10q berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Oktober 2015;
49. Bukti T-10r berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji November 2015;
50. Bukti T-10s berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Januari 2016;
51. Bukti T-10t berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Februari 2016;
52. Bukti T-10u berupa fotokopi 1 (satu) lembar Konfirmasi Transaksi Bank Danamon, Rekening Tujuan: 000036595528 atas nama Ferdinand Pramono B, nominal transaksi: Rp17.500.000,00, dengan keterangan Pembayaran Gaji Maret 2016;
53. Bukti T-11 berupa fotokopi 1 (satu) lembar Tanda Terima Dokumen Tagihan Tim Kurator PT Triputra Karya Agung (Dalam Pailit) tertanggal 24 Februari 2017;

Menimbang, bahwa Penggugat telah menghadirkan 1 (satu) orang Ahli dalam persidangan, bernama Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., yang telah memberikan pendapatnya yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Keterangan Ahli Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.

- Bahwa Ahli adalah Guru Besar Tetap Bidang Perburuhan pada Universitas Indonesia;
- Bahwa Ahli menjelaskan unsur esensial dari hubungan kerja ada 3 (tiga) yakni: upah, pekerjaan, dan perintah. Bahwa menurut Ahli, selama 3 (tiga) unsur tersebut tidak terpenuhi maka tidak terjadi hubungan kerja;
- Bahwa perjanjian kerja bisa dibentuk secara lisan maupun tertulis, dengan adanya perjanjian kerja, maka menimbulkan hubungan hukum yang disebut dengan hubungan kerja;



- Bahwa sebagaimana telah Ahli jelaskan pada bagian awal, unsur esensial hubungan kerja yakni adanya upah, pekerjaan, dan perintah, hal tersebut tetap berlaku meskipun perjanjian kerja dibentuk dalam PKWT ataupun PKWTT. Menurut Ahli, bilamana karyawan tidak bekerja maka hubungan kerja juga tidak terjadi;
- Bahwa menurut pendapat Ahli, berakhirnya hubungan kerja dapat berbagai hal misalnya adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, berakhirnya hubungan kerja juga bisa terjadi ketika perusahaan mengalami kebangkrutan atau mengalami kerugian;
- Bahwa menurut Ahli, bahwa yang dimaksud Internal Memo adalah Surat Internal yang diterbitkan oleh perusahaan untuk karyawan perusahaan tersebut, bilamana ada internal memo yang diterbitkan dengan perihal "mutasi karyawan yang diperbantukan" ke Perusahaan B dan C, maka status Karyawan di Perusahaan A yang menerbitkan internal memo tersebut tidak menjadikan karyawan tersebut terputus dan beralih menjadi Karyawan Perusahaan B dan Perusahaan C karena karyawan tersebut masih berstatus sebagai karyawan perusahaan A karena Internal Memo tersebut bukanlah surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tetapi pemberitahuan untuk melaksanakan isi dari Internal Memo tersebut yaitu Mutasi Karyawan untuk diperbantukan kepada perusahaan B dan Perusahaan C;
- Bahwa menurut Ahli, Karyawan yang masih menerima perintah pekerjaan yaitu Internal Memo untuk membantu perusahaan B dan C serta mendapatkan upah atas pekerjaan di Perusahaan A, maka Karyawan tersebut masih berstatus sebagai Karyawan Perusahaan A;
- Bahwa mengenai PHK dan rekrutmen Karyawan baru, bahwa Perusahaan wajib melaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga melaksanakan sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang mana untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Perusahaan wajib menyerahkan surat PHK tertulis dan begitupun sebaliknya bilamana Perusahaan melakukan rekrutmen Karyawan baru, Perusahaan wajib untuk memberikan kontrak kerja/Perjanjian Kerja tertulis kepada karyawan baru tersebut;
- Bahwa menurut Ahli, aturan absensi Karyawan, bahwa sebuah Perusahaan memiliki aturan absensi atau tanda kehadiran yang harus



ditaati sesuai dengan peraturan perusahaan namun peraturan absensi atau tanda hadir tersebut dalam level jabatan tertentu seperti di bawah Direksi dengan jabatan *General Manager* dan juga Karyawan yang tugas atau pekerjaannya di lapangan atau di luar kantor tidak diwajibkan melakukan absensi;

- Bahwa mengenai status Karyawan yang mencairkan dana Jamsostek, bahwa bilamana Karyawan tersebut masih mendapatkan Perintah, Pekerjaan, dan Upah dari Perusahaan, serta Karyawan tersebut tidak pernah mendapatkan PHK, maka status Karyawan tersebut masih sebagai Pegawai Perusahaan karena tidak pernah terjadi PHK;
- Bahwa reaksi perusahaan yang mengeluarkan surat keterangan kerja atau paklaring setelah karyawan mengajukan pengunduran diri, menurut pendapat Ahli hal tersebut membuktikan telah terjadinya PHK;
- Bahwa atas dipergunakannya surat keterangan kerja atau paklaring oleh karyawan sebagai syarat utama dalam pencairan Jaminan Hari Tua (JHT) pada BPJS Ketenagakerjaan, menurut Ahli, sepanjang dalam proses pengajuan tersebut karyawan sudah tidak masuk bekerja, maka proses pencairan JHT pada BPJS Ketenagakerjaan tersebut, dapatlah dipandang sebagai peristiwa lanjutan yang menunjukkan adanya pemutusan hubungan kerja;
- Bahwa menurut pendapat Ahli, berdasarkan ketentuan Pasal 171 UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya, untuk seorang pekerja mengajukan gugatan ke peradilan hubungan industrial memiliki jangka waktu 1 (satu) tahun. Apabila lewat dari 1 (satu) tahun maka pekerja tersebut tidak memiliki hak untuk mengajukan gugatan;
- Bahwa PHK dimulai dengan proses perundingan bipartit, tetapi kalau tidak sepakat dapat dimintakan melalui mediasi atau konsiliasi. Lalu keluar anjuran dari proses mediasi dan anjuran tersebut menjadi syarat untuk mengajukan proses hukum ke peradilan hubungan industrial;
- Bahwa menurut Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA), upah proses yang dapat dimintakan oleh karyawan yang dilakukan PHK adalah selama 6 (enam) bulan upah. Namun, apabila selama proses PHK tersebut, karyawan tidak masuk bekerja maka karyawan tersebut tidak berhak atas upah proses tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa jika karyawan tidak bekerja maka karyawan tidak berhak atas upahnya;
- Bahwa ukuran atau parameter kerugian bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan PHK misalnya dengan perusahaan mengalami kerugian berturut-turut selama 2 (dua) tahun;

Menimbang, bahwa Tergugat telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dalam persidangan masing-masing bernama Masderita, S.E., dan Eka Sri M., yang telah memberikan keterangan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Keterangan Saksi **MASDERITHA, S.E.:**

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui Tergugat;
- Bahwa Saksi adalah karyawan bekerja pada Tergugat (PT Centra Lingga Perkasa) sebagai Finance Manager dengan tugas dan wewenang Saksi selaku Finance Manager adalah mengatur keuangan perusahaan, menerima uang sewa dari *tenant*, mengatur pengeluaran untuk *fee* konsultan dan gaji karyawan;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat bekerja dengan Tergugat sebagai Karyawan Kontrak sejak bulan Februari 2004;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat menjadi Konsultan Teknik pada Tergugat pada tahun 2014;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat menjadi Konsultan Teknik karena mendapatkan memo dari GM HRD yakni Ibu Muthia Wyndhalita yang pada waktu itu memerintahkan Saksi untuk membayarkan *fee* konsultan kepada Penggugat sebagai Konsultan Teknik sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa Saksi membayarkan *fee* Konsultan Teknik tersebut sekitar bulan September 2014;
- Bahwa mekanisme pembayaran *fee* konsultan biasanya melalui setoran tunai ke rekening yang bersangkutan;
- Bahwa terdapat perbedaan cara pembayaran untuk gaji karyawan dengan *fee* konsultan, dimana untuk gaji karyawan menggunakan mekanisme *payroll* sedangkan pembayaran untuk konsultan dilakukan dengan cara setor tunai;
- Bahwa selain menjadi Konsultan Teknik pada Tergugat, sepengetahuan Saksi, Penggugat pernah bekerja di PT Triputra Karya Agung (PT TKA);

Halaman 55 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menyetorkan gaji Penggugat sebagai karyawan di PT TKA berdasarkan surat pinjaman PT TKA perihal Talangan Gaji Direksi Dan Manager yang ditujukan kepada Bapak Sudjono Barak Rimba (Almarhum) selaku Komisaris Utama PT TKA yang juga selaku Direktur Utama Tergugat;
- Bahwa gaji Penggugat di PT TKA pada waktu itu adalah sebesar Rp17.500.000,00 (tujuh belas juta lima ratus ribu rupiah);
- Bahwa pada saat itu, Bapak Sudjono Barak Rimba (Almarhum) menyetujui PT TKA melakukan pinjaman dan memerintahkan Saksi untuk melakukan setor tunai untuk membayarkan gaji Penggugat dengan menggunakan uang Tergugat;
- Bahwa gaji Penggugat di PT TKA dibayarkan oleh Saksi sejak bulan Oktober 2014 sampai Maret 2016;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Penggugat terakhir kali bekerja dengan Tergugat sekitar bulan Juli 2021;
- Bahwa pada tahun 2019, Tergugat mengalami kerugian berupa penurunan pendapatan. Penurunan pendapatan tersebut terjadi karena banyak *tenant* yang kosong dan ada *tenant* yang pembayarannya macet. Selain itu ada juga *tenant* yang meminta diskon biaya sewa;
- Bahwa pada tahun 2020, Tergugat juga mengalami kerugian akibat adanya *Covid-19*. Pada saat itu karena kebijakan pemerintah, mengakibatkan banyak *tenant* yang tutup;
- Bahwa keadaan penurunan pendapatan tersebut juga berdampak pada divisi kerja Saksi sehingga pada saat itu ada 2 (dua) karyawan anggota kerja Saksi yang mengalami PHK;
- Bahwa pada tahun 2020, Saksi mengetahui *cash flow* Tergugat mengalami penurunan karena adanya *Covid-19* karena biaya pemasukan dari sewa *tenant* juga menurun;
- Bahwa Saksi mengetahui PT TKA mengalami kepailitan sehingga Saksi mengajukan tagihan kepada Tim Kurator PT TKA dimana salah satunya adalah tagihan atas pinjaman talangan gaji yang dibayarkan kepada Penggugat;
- Bahwa yang membuat Rekapitulasi Pinjaman PT TKA, tanggal 31 Maret 2016 adalah Saksi, yang mana kemudian Rekapitulasi Pinjaman PT TKA

Halaman 56 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 31 Maret 2016 tersebut Saksi gunakan sebagai daftar tagihan yang diajukan kepada Tim Kurator PT TKA;

- Bahwa Tergugat bergerak di bidang *building management*;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui proyek yang dibangun oleh PT TKA;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui Penggugat dipindahkan ke PT TKA, karena yang Saksi ketahui adalah bahwa saat itu Penggugat merupakan Konsultan Teknik pada Tergugat dan Penggugat juga bekerja di PT TKA;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, setelah Penggugat tidak bekerja lagi pada Tergugat pada bulan Juli 2021, ada konsultan yang ditunjuk bernama Sdr. Adriansyah;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui secara pasti *job desc* dan jabatan dari Sdr. Adriansyah saat itu;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui apakah ada perjanjian kerja tertulis atau tidak ketika Penggugat kembali bekerja kepada Tergugat pada tahun 2015;
- Bahwa pada bulan Juli 2021, pihak manajemen Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat;
- Bahwa Penggugat kembali bekerja pada Tergugat sejak Desember 2015 sampai bulan Juli 2021;
- Bahwa Tergugat belum memberikan pesangon Penggugat untuk masa kerja Desember 2015 sampai bulan Juli 2021;
- Bahwa untuk gaji karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak yang memproses adalah bagian HRD melalui sistem *payroll* sedangkan pembayaran *fee* untuk konsultan selaku pihak ketiga yang memberikan jasa konsultasi kepada Tergugat pembayarannya melalui setor tunai;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui bukti setoran gaji Penggugat pada tahun 2021 yang disetorkan oleh Ibu Eka;
- Bahwa Saksi selaku *Finance Manager* PT. Centra Lingga Perkasa, menyatakan benar adanya dan menerima surat perihal Talangan Gaji Direksi dan Manager tertanggal 04 November 2014 (bukti T-10-a) yang dikirimkan dari PT. Triputra Karya Agung Bapak Sudjono Barak Rimba dengan Jabatan Komisaris Utama, dan Saksi membenarkan bahwa Bapak Sudjono Barak Rimba adalah selaku Direktur Utama Tergugat dan sebagai Komisaris Utama PT. Triputra Karya Agung;

Halaman 57 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



- Bahwa Saksi mengetahui setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat per tanggal 1 Juli 2021, Saksi mengetahui adanya Karyawan Baru bernama Adrianshah yang menggantikan posisi jabatan Penggugat, dan Saksi membenarkan telah diundang untuk ikut dalam rapat perkenalan Karyawan Baru tersebut namun Saksi berhalangan hadir karena terkena Covid dan sedang menjalani isolasi mandiri;
- Bahwa Saksi mengetahui metode Pembayaran Gaji PT. Centra Lingga Perkasa adalah melalui sistem *Payroll Bank*, namun nyatanya Pembayaran Gaji Penggugat dilakukan melalui Setor Tunai oleh Tergugat yang dilakukan oleh Admin HRD atas nama Sri Eka M, dan Saksi yang sebelumnya menyatakan bahwa sebagai *Finance Manager* PT. Centra Lingga Perkasa Saksi mengetahui semua keluar-masuknya uang termasuk pembayaran Gaji/Upah Karyawan, namun Saksi tidak mengetahui transaksi Setor Tunai yang dilakukan oleh Admin HRD tersebut;

2. Keterangan Saksi **Eka Sri M:**

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat;
- Bahwa Saksi bekerja di Tergugat (PT CLP) sejak bulan Agustus 2017 dengan posisi Staff Operasional Foodcourt;
- Bahwa kemudian, Saksi bergabung dengan tim HRD PT CLP sejak bulan Maret 2018;
- Bahwa tugas dan kewenangan Saksi selaku Staff HRD yakni mengelola data-data karyawan berkaitan dengan absensi, cuti, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan juga penggajian karyawan;
- Bahwa berdasarkan database karyawan PT CLP, Penggugat bekerja di PT CLP sejak tahun 2004;
- Bahwa Penggugat berakhir bekerja di PT CLP pada bulan Juli 2021;
- Bahwa berdasarkan data karyawan PT CLP dalam rentang waktu tahun 2004 sampai tahun 2021, Penggugat pernah mengundurkan diri dari PT CLP pada bulan September 2014;
- Bahwa Saksi mengetahui pengunduran diri Penggugat tersebut dari *print out email* konfirmasi dari BPJS Ketenagakerjaan kepada Manager HRD saat itu yakni Ibu Muthia Wyndhalita yang berisi informasi bahwa Penggugat telah melakukan pencairan Jaminan Hari Tua (JHT);



- Bahwa Penggugat telah berhenti bekerja dari Tergugat pada tahun 2014 kemudian mencairkan JHT pada bulan April 2015, sehingga sejak 2014 itu Penggugat tidak terdaftar lagi sebagai karyawan PT CLP;
- Bahwa Saksi mengetahui dan pernah melihat dokumen-dokumen berupa:
 - a. Bukti T-2a berupa Surat Nomor: 069/HRD-CLP/X/2022, perihal: Klarifikasi Klaim BPJS, tertanggal 05 Oktober 2022, kepada Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek;
 - b. Bukti T-2b berupa Surat Nomor: B/11097/102022, perihal: Klarifikasi Klaim Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan atas nama Ferdinand Pramono tertanggal 19 Oktober 2022 beserta 1 (satu) bundel lampiran;
- Bahwa Sepengetahuan Saksi, pencairan JHT yang dilakukan Penggugat dengan alasan Penggugat sudah mengundurkan diri dari PT CLP;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, kalau tidak berhenti bekerja maka BPJS Ketenagakerjaan tidak bisa dicairkan;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, Penggugat kembali menjadi karyawan di PT CLP berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan yang kembali didaftarkan pada bulan Desember 2015;
- Bahwa terhadap BPJS Ketenagakerjaan yang didaftarkan pada bulan Desember 2015 telah diterbitkan Kartu BPJS-nya dan dan Saksi telah menyerahkannya secara langsung kepada Penggugat pada tahun 2018;
- Bahwa Saksi menyerahkan Kartu BPJS Tahun 2015 kepada Penggugat pada tahun 2018, karena pada saat itu Penggugat menyatakan kepada Saksi bahwa dirinya belum menerima kartu BPJS yang baru dan oleh karena itu memintanya kepada Saksi;
- Bahwa Saksi mengetahui dan pernah melihat bukti berupa Kartu BPJS Ketenagakerjaan No. 16001700059 atas nama Ferdinand Pramono B, pendaftaran bulan Desember 2015 (Bukti T-4a), karena Saksi yang menyerahkan secara langsung Kartu BPJS pendaftaran bulan Desember 2015 tersebut kepada Penggugat;
- Bahwa Saksi tidak pernah mengecek Kartu BPJS Penggugat yang lama karena memang berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan perusahaan sudah tidak ada karena sudah dicairkan sendiri oleh Penggugat dan sudah tidak aktif;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sepengetahuan Saksi, absensi Penggugat di tahun 2018 buruk karena tidak ada absensi sama sekali. Kemudian pada tahun 2019 sampai dengan 2021, absensinya pun masih buruk karena absensinya tidak sesuai dengan jam kehadiran dan jam pulang, atas kondisi absensi yang buruk tersebut, Ibu Poibe Sinaga selaku atasan Saksi pernah memberikan teguran kepada Penggugat agar tertib melakukan absensi;
- Bahwa pada tahun 2018, gaji Penggugat pernah diturunkan karena Penggugat saat itu tidak hadir sama sekali;
- Bahwa kehadiran karyawan PT CLP dilihat dari absensi;
- Bahwa gaji terakhir Penggugat adalah Rp22.000.000,00 (dua puluh dua juta Rupiah) sebelum dipotong BPJS. Setelah dipotong BPJS maka gaji yang diterima sekitar Rp21.000.000,00 (dua puluh satu juta Rupiah);
- Bahwa sistem penggajian karyawan di PT CLP biasanya menggunakan sistem *payroll* pada Bank Danamon. Namun pada bulan April 2021, PT CLP melakukan penggajian dengan setor tunai karena token yang dipegang pihak Finance mengalami kerusakan, kemudian pada waktu diajukan pembaruan token kepada Bank Danamon tidak dikabulkan karena Bapak Sudjono Barak Rimba selaku Direktur Utama telah meninggal dunia sejak tahun 2020 sehingga pihak Bank Danamon meminta legalitas perusahaan yang terbaru;
- Bahwa penggajian dengan cara setor tunai dilakukan agar penggajian karyawan lancar dan yang menyetorkan gaji karyawan pada saat itu adalah Saksi sendiri;
- Bahwa PT CLP bergerak di bidang penyewaan atau pengelolaan gedung. Pada tahun 2019, 2020, dan 2021 kondisi *tenant* di PT CLP banyak yang tutup karena *tenant-tenant* tersebut banyak kehilangan *customer*, pendapatan berkurang dan pembayaran uang sewa menjadi macet sebagai dampak dari Pandemi *Covid-19*;
- Bahwa pada tahun 2019, 2020, dan 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan karena adanya Pandemi *Covid-19* sehingga PT CLP harus melakukan efisiensi. Pada saat itu banyak karyawan yang tidak diperpanjang masa kerjanya sehingga jumlah karyawan PT CLP dari tahun ke tahun mengalami penurunan;
- Bahwa salah satu tugas Saksi selaku Staff HRD adalah melakukan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) karyawan PT CLP;

Halaman 60 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa THR untuk Penggugat dibayarkan setiap bulan Desember karena Penggugat beragama Kristen;
- Bahwa setelah Penggugat terakhir bekerja di PT CLP bulan Juli 2021 ada penggantinya dari konsultan premium;
- Bahwa posisi konsultan di PT CLP adalah selaku pihak ketiga yang memberikan jasa konsultasi dan statusnya bukan sebagai karyawan PT CLP;
- Bahwa konsultan di PT CLP tidak tercantum sebagai karyawan di database karyawan yang Saksi kelola;
- Bahwa Saksi menerangkan Muthia Wyndhalita terakhir bekerja di PT CLP pada tahun 2017;
- Bahwa proses penerimaan karyawan di PT CLP prosedurnya adalah melalui interview user dan interview HRD dan apabila diterima maka dibuat perjanjian kerja;
- Bahwa internal memo adalah memo yang ditujukan untuk karyawan internal yang ada di dalam PT CLP dan tidak ditujukan untuk orang selain karyawan di dalam perusahaan;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat dokumen-dokumen berupa:
 - a. Internal Memo No. 211/DIR/IX/14 tertanggal 8 September 2014 (*vide* Bukti P-48);
 - b. Internal Memo 019/HDR-CLP/IV/16 tertanggal 1 April 2016 (*Vide* Bukti P-55);
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat mengundurkan diri bekerja dari PT CLP pada tahun 2014 dari balasan surat BPJS Ketenagakerjaan kepada Ibu Muthia Wyndhalita dimana di dalamnya terlampir Surat Paklaring dari PT CLP bahwa Penggugat telah berhenti bekerja pada September 2014 dan Penggugat mencairkan JHT di bulan April 2015;
- Bahwa Saksi mengenal Sdr. Adriansyah selaku konsultan di PT CLP;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat dokumen Mutasi Penerimaan Gaji Tanggal 24 Juli 2020, Tanggal 24 Agustus 2020, Tanggal 25 September 2020, Tanggal 4 November 2020, dan Tanggal 24 November 2020 (*Vide* Bukti P-35);
- Bahwa pada bulan November 2020, Tergugat melakukan pembayaran gaji seluruh karyawan termasuk Penggugat melalui setor tunai karena

Halaman 61 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rekening perusahaan saat itu diblokir oleh pihak Kantor Pajak sehingga terblokir selama 2 (dua) bulan yakni bulan Oktober dan November 2020. Hal ini menyebabkan sistem pembayaran gaji menjadi melalui setor tunai pada bank dan pada saat itu yang melakukan penyetoran adalah Ibu Poibe Sinaga selaku atasan Saksi;

- Bahwa jumlah karyawan PT CLP saat ini berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang sedangkan pada saat rekening perusahaan diblokir oleh pajak pada tahun 2020, jumlah karyawan sekitar 50 (lima puluh) orang;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui *jobdesc* dari Penggugat;
- Bahwa terkait dengan penurunan gaji di tahun 2018, Saksi hanya menjalankan perintah dari atasan Saksi;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui secara pasti apakah ada kesepakatan antara Penggugat dengan Direktur Utama saat itu terkait penurunan gaji;
- Bahwa dokumen-dokumen pencairan JHT Penggugat tersebut disimpan di file karyawan PT CLP;
- Bahwa Saksi mengetahui dan kenal Penggugat ketika menyerahkan Kartu BPJS Tahun 2015 kepada Penggugat di tahun 2018;
- Bahwa Saksi mengetahui terdapat beberapa karyawan kontrak yang tidak dilanjutkan lagi kontraknya karena perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian. Pada tahun 2021 ada 5 (lima) orang karyawan yang di PHK;
- Bahwa Saksi mengenal atasan Saksi yang bernama Provesa Mohya dan Saksi sudah pernah melihat *printout* email dari BPJS Ketenagakerjaan berupa konfirmasi kepada Ibu Muthia Wyndhalita sebelum persidangan perkara ini dimulai;
- Bahwa Saksi selaku Admin HRD mengetahui tentang kejadian Tahun 2014 namun faktanya Saksi baru menjadi Karyawan pada Tahun 2017 sebagai Staff Operasional *Foodcourt*;
- Bahwa Saksi selaku Admin HRD menerangkan dalam dokumen-dokumen arsip PT. Centra Lingga Perkasa Saksi tidak melihat Surat PHK atau Pengunduran Diri dari Penggugat;
- Bahwa Saksi menyatakan benar terdapat Karyawan Baru atas nama Bapak Ardianshah dan terjadi Perkenalan serta Serah Terima pada saat Penggugat di-PHK pada tanggal 1 Juli 2021;

Halaman 62 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Menimbang, bahwa Penggugat dengan Tergugat telah mengajukan Kesimpulan masing-masing pada tanggal 27 Maret 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 KONVENSİ

DALAM EKSEPSİ

Menimbang, bahwa selain mengajukan bantahan atas pokok perkara, dalam jawabannya Tergugat juga mengajukan eksepsi yang maksud dan tujuan Eksepsi Tergugat adalah sebagaimana diuraikan dalam jawabannya, oleh karena itu Majelis Hakim terlebih dahulu akan memberikan pertimbangan hukum atas eksepsi yang diajukan Tergugat;

I. Gugatan Penggugat Telah Lampau Waktu (Daluwarsa) – *Exceptio Temporis*

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terdiri dari 2 (periode) yaitu:

- (1) Periode I, masa kerja sejak tanggal 02 Januari 2006 sampai dengan tanggal 20 September 2014, dengan penyebab berakhir hubungan kerja karena Penggugat mengundurkan diri;
- (2) Periode II, masa kerja sejak tanggal Desember 2015 sampai dengan bulan Juli 2021, dengan penyebab berakhir hubungan kerja karena Tergugat melakukan Efisiensi karena Tergugat mengalami kerugian;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya oleh karena dalam gugatan a quo, Penggugat mendalilkan hubungan kerja selama 15 (lima belas) tahun lebih 6 (enam) bulan, padahal menurut Tergugat pada tahun 2014 Penggugat telah berhenti bekerja dan bergabung kembali pada bulan Desember 2015;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya oleh karena Penggugat telah mengundurkan diri dari Tergugat, serta dengan mendasari ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menurut Tergugat Penggugat memiliki hak untuk mengajukan gugatan selambat-lambatnya dalam waktu 1 (satu) tahun sejak berakhirnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja tertanggal 20 September 2014, yaitu selambat-lambatnya pada tanggal 19 September 2015;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian eksepsinya tentang Daluwarsa tersebut menurut Tergugat sudah sepatutnya menjadikan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima karena telah daluwarsa, dan selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

II. Gugatan Kabur atau Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) karena Terdapat Kontradiksi Antar Posita dengan Petitum Gugatan Terkait Permintaan Penggugat Untuk Menyatakan Sah dan Berkekuatan Hukum Surat Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja – *Exceptio Obscuur Libel*

Menimbang, bahwa menurut Tergugat dalam satu sisi gugatannya Penggugat menyatakan Surat Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Anjuran No.: 5653/-1.835.3 Tertanggal 2 September 2022 (Anjuran Tertulis) mengalami kekeliruan penerapan pasal (*Vide* angka 24 posita Gugatan), sedangkan sebaliknya, disisi lainnya, Penggugat menuntut agar Surat Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Anjuran No.: 5653/-1.835.3 Tertanggal 2 September 2022 (Anjuran Tertulis) dinyatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum mengikat (*Vide* angka 4 petitum Gugatan). Dimana menurut Tergugat, penghitungan dalam Anjuran Tertulis yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan tidak dapat dicampuradukkan dengan penghitungan yang didalilkan Penggugat.

Menimbang, bahwa dengan uraiannya menurut Tergugat adanya permintaan Penggugat agar Anjuran Tertulis *a quo* sah dan memiliki kekuatan hukum mengikat disertai perubahan atau penambahan penghitungan yang didalilkan Penggugat, telah membuat ketidakpahaman dan ketidakjelasan Penggugat atas apa yang diinginkan, dan selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Surat Gugatan *a quo* sebagai surat gugatan kabur (*obscuur libel*);

III. Gugatan Kabur atau Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) Karena Terdapat Kontradiksi Antar Posita Dengan Petitum Gugatan Terkait Upah Proses – *Exceptio Obscuur Libel*

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya gugatan Penggugat bertentangan antara Posita dan Petitum dimana dalam posita

Halaman 64 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



gugatannya Penggugat mendalilkan upah proses dengan berdasarkan pada ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015, sementara dalam positanya Penggugat meminta agar Tergugat membayar upah proses sejak pemutusan hubungan kerja pada bulan Juli sampai dengan Putusan Berkekuatan Hukum Tetap dilaksanakan, dan menjadikan posita yang tidak jelas dan bertentangan dengan petitum.

Menimbang, bahwa dengan uraiannya tersebut selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

IV. Gugatan Kabur atau Tidak Jelas (Obscuur Libel) Karena Dalil Gugatan Saling Bertentangan Antara Satu Dengan Yang Lain

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan yang pada pokoknya menurut Tergugat terdapat pertentangan dalam gugatan Penggugat, dimana disatu sisi Penggugat telah menyatakan adanya kekeliruan dan tidak sependapat dengan Anjuran Tertulis yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, mnamun, disisi lainnya, Penggugat telah membenarkan isi Anjuran Tertulis yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan mendalilkan "*Tergugat tidak beriktikad baik melaksanakan isi anjuran*";

Menimbang, bahwa menurut Tergugat oleh karena telah terjadi pertentangan antara dalil gugatan yang membuat dalil gugatan tidak memiliki landasan hukum yang jelas maka hal ini tentu saja menyebabkan posita gugatan menjadi *obscur libel*;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*)

Menimbang, dalam Repliknya Penggugat telah membantah dalil eksepsi Tergugat dengan mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2004 dan di antara Penggugat dengan Tergugat tidak pernah dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan dibuktikan Penggugat masih bekerja dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2021, demikian pula tidak adanya penerbitan surat pengalaman kerja, maupun pembayaran hak-hak dari pekerja yang telah mengundurkan diri, demikian Penggugat tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja Karyawan Tetap pada bulan Desember 2015, sehingga dalil



eksepsi Tergugat bahwa Penggugat telah mengundurkan diri dan kembali bekerja adalah tidak benar dan mengada-ada;

- Bahwa Surat Gugatan Penggugat telah sangat jelas dimana tidak terdapat Kontradiksi antara Posita terkait Keputusan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, yang menurut Penggugat terdapat kekeliruan isi Anjuran berkenaan dengan penerapan Pasal, dimana seharusnya yang diterapkan adalah ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana seharusnya adalah ketentuan Pasal 43 ayat (2) sehingga uang pesangin diberikan 1 (satu) kali;
- Bahwa gugatan Penggugat telah tidak memiliki kontradiksi antara posita dan upah proses, oleh karena Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk membayar sesuai perundang-undangan yang berlaku, sementara sejak tanggal 1 Juli tahun 2021 sampai dengan Gugatan Perselisihan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Penggugat tidak memiliki pekerjaan dan penghasilan;
- Bahwa gugatan Penggugat telah jelas dan tidak kabur, tidak terdapat pertentangan antara satu dan yang lainnya, oleh karena adanya penerapan pasal yang keliru dalam Anjuran Nomor 5653/-1.835.3 yang dikeluarkan oleh Mediator Disnaker sehingga beralasan Penggugat meminta Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus sesuai dengan Pasal yang Penggugat dalilkan;

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat atas eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat bahwa Gugatan Penggugat Telah Lampau Waktu (Daluwarsa) – *Exceptio Temporis* dengan mendasari adanya sebagian periode hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang telah berakhir dengan alasan pengunduran diri, sehingga dengan mendasari ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, gugatan Penggugat menjadi Daluwarsa, telah dibantah Penggugat dengan menyatakan yang pada pokoknya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terus berlangsung dan tidak pernah ada bukti pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja, menurut Majelis Hakim eksepsi Tergugat berkenaan Daluwarsanya gugatan Penggugat sangat berkaitan dengan peristiwa pengunduran diri yang merupakan pokok



perselisihan antara para pihak, yang masih harus dibuktikan bersama-sama dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat tersebut telah menyentuh pokok perselisihan yang masih harus dibuktikan bersama-sama dengan pokok perkara, maka eksepsi Tergugat menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa demikian pula selanjutnya berkenaan dengan eksepsi Tergugat bahwa gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena terdapat ketidaksesuaian antara posita dan petitum, yaitu, berkenaan adanya petitum yang meminta menyatakan sah Anjuran yang diterbitkan Mediator sementara dalam positanya Penggugat menyatakan terdapat kekeliruan dalam Anjuran, berkenaan dengan kontradiksi antara posita dan petitum Penggugat tentang upah proses dimana Penggugat mendalilkan terdapat dasar hukum mengenai batasan upah proses selama 6 (enam) bulan sementara dalam petitumnya Penggugat meminta Tergugat agar dihukum untuk membayar upah proses sejak pemutusan hubungan kerja dilakukan pada bulan Juli sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap dilaksanakan, dan berkenaan dengan kontradiksi antara posita tentang adanya kekeliruan dalam Anjuran Mediator namun dalam bagian positanya Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat tidak beritikad baik melaksanakan isi anjuran, menurut Majelis Hakim seluruh dalil eksepsi Tergugat tersebut telah memasuki pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yang masih harus dibuktikan kebenarannya bersama-sama dengan pokok perkara;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan seluruh gugatan Penggugat, diketahui bahwa Penggugat telah menguraikan dasar gugatan yaitu berkenaan dengan peristiwa pemutusan hubungan kerja yang disebabkan Tergugat melakukan efisiensi dan demikian pula dalam petitumnya Penggugat telah meminta untuk dibayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja dengan mendasari ketentuan atas alasan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dan upah proses serta tuntutan pembayaran hak lainnya, namun demikian untuk mengabulkan petitum Penggugat berkenaan untuk menyatakan sahnya Anjuran Mediator, mengabulkan upah proses sebagaimana dimintakan Penggugat yang diperhitungkan sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap dilaksanakan, hal-hal tersebut masih harus dibuktikan kebenarannya dengan mempertimbangkan bukti-bukti dan ketentuan yang relevan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan tersebut, menjadikan eksepsi Tergugat menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan demikian beralasan hukum untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya hal-hal sebagai berikut:

- bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak 9 Februari 2004 dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan diangkat sebagai karyawan tetap terhitung sejak tanggal 2 Januari 2006, dengan jabatan terakhir sebagai General Manager dengan menerima upah terakhir sejumlah Rp;
- bahwa pada tanggal 25 Februari 2021 Tergugat telah menerbitkan internal memo persetujuan pengunduran diri Penggugat, sebagai tindak lanjut atas pengajuan surat pengunduran diri Penggugat, sementara Penggugat mendalilkan pengunduran diri tersebut dapat dibantah dengan fakta Penggugat masih bekerja dan masih menerima gaji setiap bulan dari Tergugat, serta Penggugat tidak pernah mendapatkan Paklaring/Pengalaman kerja dan hak-hak semestinya yang diterima Karyawan yang mengundurkan diri;
- bahwa pada tanggal 30 Juni 2021 kuasa komisaris Tergugat telah menyampaikan Jabatan General Manager telah berakhir pada tanggal 30 Juni 2021 dan uang pisah ditetapkan 3 bulan gaji, yang selanjutnya Penggugat telah menanggapi yang pada intinya menolak uang pisah dan pesangon yang dibayar Tergugat yang hanya dibayar sebanyak 3 (tiga) kali gaji;
- bahwa pada bulan September 2018 sampai dengan bulan Juli 2019, gaji Penggugat telah dipotong sehingga kekurangan upah Penggugat sejumlah Rp126.312,726,00 (seratus dua puluh enam juta tiga ratus dua belas ribu tujuh ratus dua puluh enam rupiah)
- bahwa Tergugat tidak memberikan uang Tunjangan Hari Raya sebesar 1 bulan upah sebesar Rp21.680.755,00 (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dan uang pengganti

Halaman 68 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



cuti selama 1 (satu) hari yaitu sejumlah Rp6.194.501,43 (enam juta seratus sembilan puluh empat ribu lima ratus satu rupiah empat puluh tiga sen);

- bahwa Penggugat telah menempuh penyelesaian secara mediasi, dimana telah dikeluarkan Anjuran oleh Mediator Hubungan Industrial, yang terdapat kekeliruan penerapan ketentuan pemutusan hubungan kerja, dimana menurut Penggugat oleh karena alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja karena mengalami kerugian tidak sejalan dengan langkah Tergugat merekrut Konsultan premium sehingga menurut Penggugat pemutusan hubungan kerja yang seharusnya diterapkan adalah ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya menurut Penggugat kewajiban Tergugat kepada Penggugat adalah membayarkan kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tunjangan hari raya, uang pengganti cuti serta upah proses dan selisih gaji seluruhnya sejumlah Rp609.483.837,00 (enam ratus sembilan juta empat ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh tujuh rupiah), dan selanjutnya Penggugat memohon kepada majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah memberikan tanggapan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terbagi dan terpisah menjadi 2 (dua) periode, dengan memberikan penjelasan sebagai berikut:
 - periode pertama sejak tanggal 2 Januari 2006 sampai dengan tanggal 20 September 2014 yang berakhir karena Penggugat mengundurkan diri,
 - selanjutnya Penggugat tidak bekerja pada Tergugat pada rentang waktu sejak tanggal 21 September 2004 sampai dengan tanggal 30 November 2015,
 - dan kembali bekerja pada Tergugat pada periode kedua sejak bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Juli 2021 dan berakhir hubungan kerja karena Tergugat melakukan efisiensi karena mengalami kerugian;
- bahwa Penggugat telah mengajukan pengunduran diri kepada HR & GA Tergugat, sementara atas pengunduran diri Penggugat telah diterbitkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Keterangan yang pada pokoknya mengungkapkan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah terjadi sejak tanggal 9 Februari 2004 dan berakhir pada tanggal 20 September 2014, selanjutnya telah ditegaskan oleh Penggugat dalam Formulir Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua tertanggal 8 April 2015, dimana Penggugat menyatakan mengajukan permintaan jaminan hari tua karena keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimum 5 (lima) tahun dan masa tunggu selama 1 (satu) bulan dengan surat keterangan dengan bukti-bukti terlampir dan belum bekerja kembali;

- bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah selama 6 (enam) tahun 8 (delapan) bulan, yang dimulai dengan kesepakatan secara lisan;
- bahwa Tergugat mengalami kerugian pada tahun 2020 dan tahun 2021, oleh karenanya Tergugat harus mengambil keputusan untuk melakukan efisiensi dan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat pada bulan Juli 2021;
- bahwa Penggugat telah mangkir selama 1 (satu) tahun 7 (tujuh) bulan selama tahun 2018 dan tahun 2019, namun sebagai upaya menghindari pemutusan hubungan kerja, Penggugat tetap membayarkan upah Penggugat, sehingga menurut Tergugat tidak terdapat kekurangan upah yang harus dibayarkan kepada Penggugat;
- bahwa tuntutan uang tunjangan hari raya, sisa cuti dan upah proses menurut Tergugat tidak beralasan hukum oleh karena menurut Tergugat, Penggugat tidak memiliki hak-hak tersebut, diantaranya karena pada tahun 2021 dari 155 hari kerja Penggugat hanya hadir sebanyak 85 hari kerja atau 45% dari total hari kerja yang seharusnya dilaksanakan oleh Penggugat, sementara berkenaan dengan upah proses, menurut Tergugat dengan mendasari ketentuan *No Work No Pay*, maka Penggugat tidak berhak atas upah proses;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

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

Halaman 70 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPerduta;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-72 dan 1 (satu) orang Ahli, sedangkan untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1a sampai dengan T-11 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 seluruhnya sebesar Rp609.483.837,00 (enam ratus sembilan juta empat ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh tujuh rupiah), atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan Tergugat melakukan efisiensi sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP 35 Tahun 2021 dengan mendasari pada masa kerja Penggugat selama lebih dari 15 (lima belas) tahun, sementara Tergugat menolak gugatan Penggugat oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat disebabkan karena Tergugat mengalami kerugian masa kerja Penggugat adalah selama 6 (enam) tahun

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, oleh karena terdapat perbedaan pendapat antara para pihak berkenaan dengan hubungan kerja yang berlangsung, dimana menurut Tergugat terdapat dua periode hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang salah satunya telah berakhir karena Penggugat mengundurkan diri sehingga mengakibatkan Gugatan Penggugat Daluwarsa, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap status

Halaman 71 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. SPK-83/KKET-HRD/CLP/I/04 diperoleh fakta bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat untuk pertama kalinya pada tanggal 9 Februari 2004;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-3 berupa Surat Nomor: 001/SPKT/HRD-CLP/I/06, tanggal 02 Januari 2006 Perihal Penetapan Karyawan, diperoleh fakta bahwa terhitung sejak tanggal 2 Januari 2006 Penggugat telah diangkat menjadi karyawan tetap Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan kedua fakta tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Penggugat bekerja pertama mulai bekerja pada Tergugat adalah pada tanggal 9 Februari 2004 dan kemudian diangkat sebagai karyawan tetap Tergugat terhitung sejak tanggal 2 Januari 2006, dengan fakta yang demikian beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk memperhitungkan tanggal 9 Februari 2004 dalam masa kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2b berupa Formulir Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua tanggal 08 April 2015, diperoleh fakta bahwa pada tanggal 8 April 2015, Penggugat telah memberikan keterangan pada PT BPJS Ketenagakerjaan bahwa Penggugat telah keluar dari perusahaan dengan masa kepesertaan minimum 5 (lima) tahun dan masa tunggu selama 1 (satu) bulan dengan surat keterangan dengan bukti-bukti terlampir dan belum bekerja kembali;

Menimbang, bahwa memperhatikan lampiran bukti Formulir Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua (vide bukti T-2b) tersebut, juga diperoleh fakta bahwa Penggugat menyatakan bekerja pada Tergugat sejak tanggal 9 Februari 2004 sampai dengan tanggal 20 September 2014;

Menimbang, bahwa dari lampiran bukti Formulir Permintaan Pembayaran Jaminan Hari Tua (vide bukti T-2b) tersebut, diperoleh fakta bahwa Penggugat memberikan pernyataan secara tertulis bahwa Penggugat menyatakan telah berhenti bekerja pada PT Centra Lingga Perkasa yang beralamat di Bellagio Ofc Park Lt. 3 Mega Kuningan, Jakarta, dengan masa kerja selama 10 (sepuluh) tahun 7 (tujuh) bulan, dan Penggugat menyatakan bahwa sampai saat ditandatanganinya surat pernyataan tersebut yaitu pada bulan April 2015 Penggugat belum bekerja lagi pada perusahaan lain yang menjadi peserta Program BPJS Ketenagakerjaan, serta Penggugat menyatakan

Halaman 72 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bersedia untuk dituntut di kemudian hari apabila pernyataan yang dibuat oleh Penggugat tidak benar;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-10a s.d. T-10u berupa Bukti Setoran Tunai dengan Nomor Rekening Tujuan atas nama Ferdinand Pramono B, yang dikuatkan dengan keterangan Saksi atas nama Masderitha, S.E., selaku Manager Finance Tergugat, yang pada pokoknya Saksi menerangkan bahwa pada periode tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 Penggugat adalah karyawan PT Triputra Karya Agung (TKA) sementara keberadaan Penggugat pada Tergugat pada periode tersebut adalah sebagai Konsultan Teknik Tergugat yang menerima fee dari Tergugat sejumlah Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah), saksi juga menerangkan bahwa pembayaran upah bulan Oktober 2014 sampai dengan bulan November 2015 dilakukan Saksi dengan status dana talangan untuk pembayaran gaji karyawan PT Triputra Karya Agung, sehubungan Direktur Utama Tergugat menjadi Komisaris pada PT Triputra Karya Agung;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta-fakta tersebut, dimana pada Formulir Isian Pembayaran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat telah menyatakan tidak bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 20 September 2014, serta selanjutnya terbukti Penggugat menjalankan pekerjaan baru pada PT Triputra Karya Agung (PT TKA) dan menjalankan profesi sebagai Konsultan Tergugat dengan menerima fee konsultan terhitung sejak bulan Oktober 2014, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan Penggugat dengan Tergugat telah berakhir untuk pertama kalinya pada tanggal 20 September 2014;

Menimbang, bahwa atas fakta yang demikian, oleh karena setelah berakhirnya hubungan kerja dengan Tergugat pada tanggal 20 September 2014, selanjutnya Penggugat bekerja pada perusahaan lain dan Penggugat juga menjalankan profesi sebagai konsultan pada perusahaan Tergugat, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tidak terdapat perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat atas berakhirnya hubungan kerja tanggal 20 September 2014, dan atas kondisi yang tidak terdapat perselisihan, menurut Majelis Hakim dalam perkara a quo, beralasan hukum untuk berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diakibatkan Penggugat mengundurkan diri sebagai karyawan Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan keterangan Penggugat dalam jawabannya berkenaan dengan peristiwa tanggal 20 September 2014,

Halaman 73 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat menyatakan tidak terdapat bukti bahwa Tergugat telah membayarkan kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja jika memang pada tanggal 20 September 2014 Penggugat mengundurkan diri, atas dalil Penggugat yang demikian Majelis Hakim berkesimpulan belum terdapat pembayaran hak atas pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 20 September 2014;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa:

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya.

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:*

Halaman 74 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan – ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa ketentuan tersebut mengatur bahwa terhadap pekerja/buruh yang tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja karena alasan diantaranya karena mengundurkan diri maka gugatan pemutusan hubungan kerja dengan alasan diantaranya mengundurkan diri hanya dapat dilakukan waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya, dengan demikian perlu dibuktikan jenis perselisihan Penggugat atas peristiwa tanggal 20 September 2014;

Menimbang, bahwa oleh karena sebagaimana dipertimbangkan di atas bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 20 September 2014 tidak terdapat perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, dan terhadap peristiwa pengakhiran hubungan kerja pada tanggal 20 September 2014 tidak terbukti bahwa Tergugat telah membayarkan uang pisah kepada Penggugat, Majelis Hakim berkesimpulan atas pengakhiran hubungan kerja tanggal 20 September 2014 bukan merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja melainkan perselisihan hak atas pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena terhadap berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 20 September 2014 merupakan perselisihan hak, maka gugatan Penggugat tetap dapat diajukan meski telah melebihi 1 (satu) tahun setelah pemutusan hubungan kerja pada tanggal 20 September 2014;

Menimbang, bahwa dari seluruh pertimbangan di atas, maka telah cukup bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 20 September 2014 karena Penggugat mengundurkan diri;

Halaman 75 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan pada bulan Desember 2015 telah menerima Penggugat untuk kembali bekerja pada Tergugat terhitung sejak bulan Desember 2015;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-7 berupa Surat Keputusan Nomor 014/HRD-CLP/V/16 Perihal Mutasi Karyawan dengan Jabatan Baru Assistant BOD atas nama Ferdinand Pramono diperoleh fakta bahwa Penggugat diberikan jabatan pada PT Centra Lingga Perkasa *in casu* Tergugat dengan jabatan Assistant BOD pada tanggal 1 April 2016;

Menimbang, bahwa memperhatikan keterangan Saksi Maseritha, S.E., yang pada pokoknya saksi mengetahui bahwa Penggugat kembali bekerja pada Tergugat pada bulan Desember 2015;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-4a berupa Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Penggugat yang diperkuat dengan keterangan Saksi Eka Sri pada persidangan yang menerangkan bahwa Penggugat baru didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan oleh Tergugat pada bulan Desember 2015;

Menimbang, bahwa atas seluruh pertimbangan di atas, dimana terdapat fakta bahwa Penggugat telah didaftarkan kembali oleh Tergugat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, dan menunjukkan fakta status Tergugat adalah sebagai pemberi upah Penggugat, dengan demikian telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat kembali dimulai terhitung sejak tanggal 1 Desember 2015;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-7a berupa Laporan Keuangan Beserta Laporan Auditor Independen oleh Rama Wendra Registered Public Accountants No:00067/3.0360/AU.2/03/0202-1/1/V/2021 tertanggal 04 Mei 2021 dan bukti T-7b berupa Laporan Keuangan Beserta Laporan Auditor Independen oleh Kantor Akuntan Publik Rama Wendra No: 00054/3.0360/AU.2/02/0202-2/1/V/2022 tertanggal 23 Mei 2022, diperoleh fakta bahwa pada tahun 2019 Tergugat mengalami kerugian sebesar Rp53.019.456.118,00 (lima puluh tiga milyar sembilan belas juta empat ratus lima puluh enam ribu seratus delapan belas rupiah), dan pada tahun 2020 sejumlah Rp122.984.103.276 (seratus dua puluh dua milyar sembilan ratus delapan puluh empat juta seratus tiga ribu dua ratus tujuh puluh enam rupiah);

Halaman 76 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Menimbang, bahwa dari bukti-bukti Laporan Keuangan yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami Tergugat tersebut, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena Tergugat mengalami kerugian beralasan hukum;

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan pemutusan hubungan yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat karena Tergugat mengalami kerugian beralasan hukum, maka terhadap petitum Penggugat angka 2 yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah atau batal demi hukum, menjadi tidak beralasan hukum dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti – bukti selama persidangan tidak terdapat bukti baik Penggugat maupun Tergugat masih melaksanakan kewajibannya setelah tanggal 30 Juni 2021, serta oleh karena terbukti Tergugat mengalami kerugian, sehingga pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat beralasan hukum maka guna memberikan kepastian hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juli 2021 karena Tergugat melakukan Efisiensi karena mengalami kerugian;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan petitum Penggugat angka 3 untuk sebagian sepanjang menyatakan putusnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap hak-hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

1. Perhitungan hak Penggugat atas pengakhiran hubungan kerja pada tanggal 20 September 2014

Menimbang, bahwa memperhatikan tanggal mulai Penggugat bekerja pada Tergugat adalah sejak tanggal 20 Januari 2004 dan telah berakhir pada tanggal 20 September 2014, maka dapat diketahui bahwa masa kerja Penggugat adalah selama lebih dari 10 tahun tetapi kurang dari 11 tahun;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,



Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan pemutusan hubungan kerja mengatur hak atas pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri 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.

Menimbang, bahwa memperhatikan selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya pengaturan mengenai besaran uang pisah, karenanya adalah adil untuk memperhitungkan uang pisah dengan formula uang penghargaan masa kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-2b, diperoleh fakta bahwa upah Penggugat pada tanggal 20 September 2014 adalah sebesar Rp9.526.124,00 (sembilan juta lima ratus dua puluh enam ribu seratus dua puluh empat rupiah), maka perhitungan atas hak atas pengunduran diri akan menggunakan upah Penggugat pada tanggal 20 September 2014 tersebut yaitu sebesar Rp9.526.124,00 (sembilan juta lima ratus dua puluh enam ribu seratus dua puluh empat rupiah);

2. Perhitungan hak Penggugat atas pengakhiran hubungan kerja pada tanggal 1 Juli 2014

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan pemutusan hubungan kerja mengatur hak atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian sebagai berikut:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa memperhatikan tanggal masuk kerja Penggugat sebagaimana dipertimbangkan di atas adalah sejak tanggal 1 Desember 2015, dan putusnya hubungan kerja terhitung sejak tanggal 1 Juli 2021, maka dapat



diketahui masa kerja Penggugat adalah selama lebih dari 5 (lima) tahun tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil jawaban Tergugat telah membenarkan pernyataan Penggugat berkenaan dengan upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp21.680.755,00 (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis hakim untuk berkesimpulan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp21.680.755,00 (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), karenanya dalam perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan akan mempergunakan jumlah tersebut;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan Tergugat kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp146.508.271,00 (seratus empat puluh enam juta lima ratus delapan ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang Pisah : 4 x Rp9.526.124,00	= Rp 38.104.496,00
2. Uang Pesangon : 0,5 x 6 x Rp21.680.755,00	= Rp 65.042.265,00
3. Uang Penghargaan Masa Kerja : 1 x 2 x Rp21.680.755,00	= Rp 43.361.510,00
Total	= Rp146.508.271,00

Menimbang, bahwa memperhatikan selama persidangan tidak terdapat bukti yang menunjukkan Penggugat masih memiliki hak atas cuti selama 6 hari sejumlah Rp6.194.501, 43 (enam juta seratus sembilan puluh empat ribu lima ratus satu rupiah empat puluh tiga sen), demikian pula tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya kekurangan upah Penggugat setidaknya berupa penetapan Pegawai Pengawas atas adanya kekurangan upah, maka terhadap tuntutan Penggugat atas uang cuti tahunan dan selisih gaji/upah menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sah terhitung sejak tanggal 1 Juli 2021 sebagaimana dipertimbangkan di atas, serta dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terhadap tuntutan atas uang THR dan upah proses menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;



Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan petitum Penggugat angka 5 untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4 yang meminta kepada Majelis Hakim untuk Menyatakan bahwa SAH dan MEMPUNYAI KEKUATAN HUKUM MENGIKAT SURAT KEPUTUSAN ANJURAN Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan Anjuran No. : 5653/-1.835.3 Tertanggal 2 September 2022 dengan Perubahan / Penambahan sesuai dengan Pasal 43 ayat 2 sehingga Uang Pesangon diberikan 1 (satu) kali, uang tunjangan hari raya tahun 2021 dan uang pengganti cuti tahun 2021, bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka terhadap petitum Penggugat angka 4 tersebut menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 7 agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi dan atau perlawanan atas putusan perkara *a quo*, karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *jo* SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 *jo* SEMA RI Nomor 4 Tahun 2001;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan oleh 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 bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSİ

Menimbang, bahwa dalam jawabannya, Tergugat Konvensi mengajukan Gugatan Rekonvensi, yang maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya di atas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian konvensi dianggap termuat dalam pertimbangan pada bagian rekonvensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan gugatan rekonvensi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan Penggugat Rekonvensi, dalam petitum utamanya memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat Rekonvensi beritikad buruk menguasai fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi berupa 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A, dan 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK00004TX, serta menghukum Tergugat Rekonvensi untuk menyerahkan kembali fasilitas kerja milik Penggugat yaitu: 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A, dan 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK00004TX;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-44 berupa Berita Acara Serah Terima tertanggal 6 Desember 2022, diperoleh fakta bahwa pada tanggal 6 Desember 2022, Penggugat telah melakukan proses serah terima pengembalian barang/asset Tergugat berupa : 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A, dan 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK00004TX, dengan kondisi 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK00004TX telah diterima Tergugat sementara 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A, belum diterima Tergugat dengan keterangan mobil tidak menyala, PT CLP in casu Tergugat meminta Bpk Ferdinan in casu Tergugat Rekonvensi untuk mengembalikan mobil dalam kondisi baik dan menyala ke kantor CLP in casu Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa dengan fakta telah dilakukannya proses serah terima maka terhadap petitum Penggugat Rekonvensi yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Tergugat Rekonvensi beritikad buruk menguasai fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi berupa 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A, dan 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK00004TX, dimana 1 (satu) unit Laptop Merek HP 15 – DK00004TX telah diterima sementara 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A, tidak diterima Penggugat Rekonvensi karena Penggugat Rekonvensi menghendaki agar Tergugat Rekonvensi melakukan perbaikan terlebih dahulu,

Halaman 81 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas fakta yang demikian, menurut Majelis Hakim tidak terdapat alasan hukum untuk menyatakan Tergugat Rekonvensi beritikad buruk menguasai fasilitas kerja milik Penggugat Rekonvensi, dan karenanya terhadap petitum Penggugat Rekonvensi angka 2 menjadi tidak beralasan hukum, dan patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah berakhir pada tanggal 1 Juli 2021, dan oleh karena faktanya 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A yang merupakan asset Penggugat Rekonvensi belum dikembalikan kepada Penggugat Rekonvensi sehingga masih berada pada Tergugat Rekonvensi, maka berpedoman pada ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk mengembalikan 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A kepada Penggugat Rekonvensi;

Menimbang, bahwa dengan demikian maka terhadap petitum Penggugat Rekonvensi angka 3 beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat Rekonvensi maupun yang diajukan oleh Tergugat Rekonvensi 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 Rekonvensi untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi nilainya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sementara gugatan Penggugat Konvensi dikabulkan sebagian, maka berpedoman pada

Halaman 82 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat Konvensi membayar biaya yang timbul dalam perkara ini 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 dan serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan 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 1 Juli 2021;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang pisah, uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp146.508.271,00 (seratus empat puluh enam juta lima ratus delapan ribu dua ratus tujuh puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk mengembalikan 1 (satu) unit Mobil Nissan Grand Livina XV AT, Warna Hitam Metalik, Nomor Registrasi: B1402 SKT, Nomor Rangka : MH861C61AAJ046095, Nomor Mesin: HR15962619A kepada Penggugat Rekonvensi;
3. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini seluruhnya sejumlah Rp845.000,00 (delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Halaman 83 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst



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 3 April 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 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst tanggal 2 Januari 2023, putusan tersebut pada hari Jum'at, tanggal 14 April 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Hulman Panggabean, S.H., M.H., Panitera Pengganti, dihadiri kuasa Penggugat dan dihadiri kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

Dariyanto, S.H., M.H.

Purwanto, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Hulman Panggabean, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Pendaftaran	Rp 30.000,00
2. Biaya Proses	Rp 75.000,00
3. Panggilan	Rp 700.000,00
4. PNBP Panggilan	Rp 20.000,00
5. Materai	Rp 10.000,00
6. Redaksi	<u>Rp 10.000,00</u>
Jumlah	Rp 895.000,00 (delapan ratus Sembilan puluh lima ribu rupiah).

Halaman 84 dari 84 halaman Putusan PHI Nomor 337/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jkt.Pst