



**PUTUSAN**

Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

STEVEN RAYMON ALEXANDER KANGIRAS adalah karyawan PT.Lestari Mitra Sembada (Outlet Cinema XXI di Mall Jayapura) beralamat Jl. Kabupaten Il APO Kali, RT.004/ RW.004, Kelurahan Bhayangkara, Kecamatan Jayapura Utara. Kota Jayapura. Propinsi Papua, memberi kuasa khusus kepada Marthen L Amasaman Advokat pada kantor "MLA & Partners" Beralamat di Jalan Bengawan Solo No.05 Dok VII Bawah, Kelurahan Imbi, Kecamatan Jayapura Utara Kota Jayapura, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 05 September 2022, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

PT.LESTARI MITRA SEMBADA, merupakan perseroan terbatas yang berkedudukan di Jln. Majapahit 34/14, Kelurahan Petojo Selatan, Kecamatan Gambir, kota Adm Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta, memberi kuasa khusus kepada ILham Indharsa, Kuncana Putra Utama, Eirene Lamtiur Setyawati, Susi Lieliana dan Robil Kurnia Utama, seluruhnya beralamat Taman Sari Parama Lt 6, jl.Kh. Wahid Hasyim No.84-86 Kebon Sirih, Menteng, Jakarta Pusat 10340. berdasarkan surat khusus tanggal 30 September 2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial 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 12 September 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 16 September 2022 dalam Register Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Halaman 1 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



1. Bahwa Tergugat merupakan Perusahaan berbadan Hukum Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dibidang jasa hiburan (bioskop Cinema XXI) yang salah satu outletnya berada di Mall Jayapura dimana tempat Penggugat bekerja;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat sejak 01 Agustus 2008 s/d 31 Juli 2011 secara terus menerus dengan status PKWT selama 3 (tiga) Tahun dari Kota Manado dan diangkat menjadi Karyawan tetap Melalui Surat Pengangkatan No.01/21 mdo/VIII/2011 terhitung sejak 01 Agustus 2011;
3. Bahwa Penggugat selama bekerja kepada Tergugat selalu mengutamakan Profesionalisme dan etos kerja yang tinggi sehingga Penggugat beberapa kali dipromosikan ke dan tugaskan ke beberapa outlet Cinema XXI sebelum akhirnya dimutasikan ke outlet Cinema XXI Jayapura;
4. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, Penggugat selalu bertanggung jawab, penuh kehati-hatian dan sangat tanggap dalam bekerja untuk menghindari munculnya permasalahan dalam areal lingkungan kerja;
5. Bahwa sejak 01 Juni 2016 Penggugat dimutasi ke Outlet Cinema XXI Jayapura melalui Surat Mutasi N0.2111/21-C/Pers/V/2016 Tertanggal 24 Mei 2016 dengan jabatan Sebagai Manager / Supervissor dengan menerima upah setiap bulannya sebesar Rp7.944.816,00 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah);
6. Bahwa penghasilan Penggugat dari bekerja kepada Tergugat setiap bulannya dirincikan sebagai berikut :
  - o Upah Penggugat pada jabatan terakhir Penggugat sebesar Rp7.944.816,00 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) yang mana Tergugat akan memotong Rp604.816,00 (enam ratus empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) secara langsung ketika upah tersebut dibayarkan kepada Penggugat untuk disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan
  - o Tunjangan tetap berupa Uang kehadiran yang besarnya tidak menentu tetapi dibayarkan setiap bulan
  - o Tunjangan tidak tetap berupa uang saku, uang lembur, Uang PH Manajer yang pembayarannya tidak menentu dan juga besarnya tidak menentu setiap bulan



7. Bahwa sejak Bulan Februari 2020 Perusahaan terkena dampak covid sehingga belum dapat beroperasi normal sehingga upah yang diterima Penggugat dari sejak Februari 2022 s/d September 2021 hanya setengah dari upah yang biasa diterima tetapi Penggugat dan semua karyawan lainnya memaklumi akan musibah tersebut. Akan tetapi sejak perusahaan mulai beroperasi normal kembali sejak Oktober 2021 masih ada upah Penggugat yang masih tetap dibayar setengah oleh Tergugat sehingga terdapat selisih kekurangan pembayaran upah;
8. Bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat mulai tidak harmonis dimulai pada tanggal 08 Maret 2022, saat itu Penggugat mendapatkan teguran terkait absensi yang berujung sanksi pemotongan upah Penggugat untuk menutupi selisih pembayaran gaji karyawan yang didasarkan pada absensi tetapi setelah sanksi tersebut dilakukan Tergugat justru memberikan lagi Surat Peringatan Pertama (SP 1) No.003/LMS155/CNM/SP/III/2022 dengan dalih yang digunakan ialah pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya Pasal 25 ayat 3;
9. Bahwa selanjutnya pada tanggal 18 Maret 2022 pada pukul 21:00 Waktu Papua ada komplain dari Pengelola Mall Jayapura terkait masalah sampah yang menumpuk, dan terhadap complain tersebut Penggugat langsung merespon cepat pada waktu yang sama langsung dengan team untuk membersihkan tumpukan sampah yang menjadi komplain dari Pengelola Mall Jayapura tetapi setelah lewat 3 hari yakni pada tanggal 21 Maret 2022, Penggugat diberikan Surat Peringatan kedua (SP 2) dari Tergugat yang dikaitkan dengan komplain dari Pengelola Mall Jayapura tertanggal 18 Maret 2022 Padahal Penggugat sudah membersihkan tumpukan sampah tersebut hanya beberapa menit setelah adanya komplain dan sekali lagi dalih yang digunakan ialah pelanggaran terhadap peraturan Perusahaan PT NUSANTARA SEJAHTERA RAYA Pasal 25 ayat 8;
10. Bahwa pada tanggal 25 Maret 2022 atasan langsung Penggugat menyampaikan secara lisan bahwa Penggugat akan didemosi dan bila keberatan ajukan surat tertulis berisi alasan terhadap demosi tersebut. Kemudian pada tanggal 27 Maret 2022 Penggugat mengajukan surat tertulis yang dikirim melalui email dan dibalas dengan panggilan telepon yang pada intinya tetap akan mendemosi Penggugat;



11. Bahwa pada 29 Maret 2022, sanksi tambahan berupa Demosi diterbitkan Tergugat sehingga Penggugat diturunkan dari Manajer menjadi staff Teknik/ operator melalui Surat No. 002/XXI-NSR-HCDB/SKP/III/2022 untuk efektif per 01 April 2022;
12. Bahwa tidak lama berselang, pada Tanggal 08 April 2022 Penggugat memperoleh sanksi tambahan lagi berupa Mutasi melalui surat No.008/LMS155/CNM/IV/2022 ke Outlet Cinema XXI di Manado Town Square III (Mantos III) yang berlaku efektif per tanggal 11 April 2022;
13. Bahwa surat mutasi tersebut, membuat Penggugat kebingungan dalam waktu 3 (tiga) hari dari tanggal 18 Maret 2022 surat mutasi terbit Penggugat sudah harus berada di Manado sedangkan Penggugat sudah menghadap atasan langsung Penggugat untuk menyampaikan kendala secara lisan mengenai biaya akomodasi tetapi oleh atasan, Penggugat disuruh untuk memakai uang pribadi;
14. Bahwa Penggugat tidak bisa pindah begitu saja ke Manado tanpa biaya. Selain itu juga Penggugat harus memikirkan istri yang hanya bertugas sebagai Ibu Rumah Tangga dan juga anak yang harus diurus kepindahan sekolahnya belum juga barang bergerak punya Penggugat yang harus dikemas untuk dikirim atau setidaknya tidaknya dijual dulu supaya mengurangi biaya kargo pengiriman sebab sebagai tulang punggung satu-satunya keluarga Penggugat tidak punya biaya yang cukup untuk membiayai segala urusan keluarga untuk proses pemindahan ke tempat Tugas baru di Manado dengan biaya sendiri
15. Bahwa selanjutnya karena Penggugat tidak punya biaya akomodasi untuk ke tempat tugas baru, sambil berusaha mencari biaya untuk mengurus kepindahan Penggugat, keluarga dan barang-barang maka Penggugat tetap hadir dan melakukan absensi pada Outlet Cinema XXI Mall Jayapura dengan menggunakan ID Penggugat yang masih Aktif pada rentang waktu tanggal 09 April 2022 s/d 21 April 2022 sedangkan pada tanggal 11 April 2022, ID Penggugat sudah dihapus oleh Tergugat sehingga diatas tanggal 11 april 2022 Penggugat hanya hadir tanpa bisa absen tetapi oleh Tergugat, Penggugat dinyatakan alpa padahal jelas-jelas Penggugat ada masuk bekerja;
16. Bahwa tanggal 14 April 2022 Penggugat mendapat surat panggilan Dinas-1 ke Outlet Cinema XXI Manado Town Square III (Mantos III), yang langsung Penggugat menyampaikan klarifikasi secara tertulis mengenai



biaya akomodasi yang menjadi kendala, namun Tergugat tidak menanggapi surat;

17. Bahwa per-tanggal 21 April 2022 Penggugat sudah di PHK lewat pemberitahuan lisan dimana pada Tanggal 25 April 2022 Penggugat lalu diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No.002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 dimana secara sepihak dan dengan alasan yang mengada-ada Tergugat menganggap Penggugat telah Mengundurkan diri;
18. Bahwa dalam menjalankan hubungan Industrial antara Penggugat dan Tergugat tidak berlandaskan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun Peraturan Perusahaan (PP) sebab baik Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun Peraturan Perusahaan (PP) dari PT Lestari Wira Sembada;
19. Bahwa segala bentuk sanksi yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tidak didasarkan pada Peraturan Perusahaan PT Lestari Mitra Sembada selaku Perusahaan yang mempekerjakan dan memberikan upah kepada Penggugat melainkan PT Nusantara Sejahtera Raya. Selain tidak adanya Peraturan Perusahaan (PP) yang didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura ternyata Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga selama ini tidak pernah dibuat, sehingga segala sanksi Surat Peringatan I, II, dan III dan PHK yang diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah perbuatan mencari-cari kesalahan Penggugat serta tidak berdasarkan hukum dan bertentangan dengan Ketentuan Undang-Undang terkait Ketenagakerjaan;
20. Bahwa tindakan mengada-ada Tergugat untuk mem-PHK Penggugat terlihat jelas dalam surat Pemutusan Hubungan Kerja No.002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 tertanggal 25 April 2022 pada bagian :

- Menimbang

Bagian konsideran ini dijadikan dasar Tergugat mem-PHK Penggugat padahal jelas-jelas Tergugat tidak menanggapi klarifikasi ketidakhadiran Penggugat yang diajukan secara resmi tindakan tersebut jelas adalah tindakan Tergugat mencari alasan untuk dibuat-buat agar menjadi alasan pelanggaran untuk mem-PHK Penggugat

- Mengingat

Bahwa ketentuan yang dijadikan dasar konsideran mengingat ialah :



- Pasal 154 ayat (1) huruf J UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja
- Pasal 51 PP No.35/2021 tentang PKWT, Alih Daya,Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK
  - Aturan tersebut diterapkan Tergugat tidak didasarkan pada fakta sebab ketika Surat Panggilan Dinas 1 tanggal 14 April 2022 diterbitkan, Penggugat telah melakukan klarifikasi terkait Penolakan Penggugat dan Penggugat juga sudah menghadap atasan langsung Penggugat di Cinem XXI Mall Jayapura untuk menanyakan terkait Akomodasi Pemindahan ke Manado sebab surat Mutasi tersebut diterbitkan tanpa ada kejelasan mengenai biaya akomodasi tetapi baik surat tertulis dan koordinasi lisan dari Penggugat tidak ditanggapi Tergugat sama sekali untuk mendapatkan kejelasan
  - Penerbitan Panggilan Dinas 1 tanpa ada kejelasan Akomodasi oleh Tergugat menyebabkan ketidakmampuan Penggugat untuk ke Manado karena sebelum Panggilan dinas 1 diterbitkan, Tergugat sama sekali belum membayar gaji bulan Maret dan April 2022 yang semakin melemahkan keuangan Penggugat untuk pindah ke Manado
  - Selama menunggu kejelasan akomodasi untuk itu Penggugat tetap hadir bekerja di Outlet XXI Mall Jayapura dan selama hadir, Tergugat tidak pernah memanggil Penggugat untuk melakukan klarifikasi lisan melalui tatap muka lewat atasan Penggugat pasca Penggugat memberikan klarifikasi tertulis terhadap Surat Panggilan Dinas 1 tertanggal 14 April 2022
  - Surat Panggilan Dinas 2 tanggal 19 April 2022 diterbitkan tanpa pernah menanggapi/ menjawab klarifikasi Penggugat terhadap surat Panggilan Dinas 1 terkait Akomodasi kepindahan sehingga menciptakan keadaan dimana seolah-olah Penggugat tidak mengindahkan Panggilan Dinas 1
  - Kehadiran Penggugat ditempat kerja juga per-tanggal 15 April 2022 telah dihapus Tergugat dengan cara menghapus ID Penggugat dari absen elektronik disamping itu juga disertai pelarangan lisan berada diareal perusahaan dari atasan



ditempat kerja sehingga Penggugat sudah tidak bisa melakukan absensi

- Peraturan Perusahaan Pasal 31 Ayat 5

Bahwa Pasal 31 ayat 5 Peraturan Perusahaan yang dijadikan dasar Mem-PHK Penggugat sangat Absurd (kabur) sebab yang menjadi pertanyaan ialah Peraturan Perusahaan mana yang dimaksud ? sebab,

Pasal 108 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) **Pengusaha** yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang **wajib membuat peraturan perusahaan** yang mulai **berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk**.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama

Pasal 111 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib perusahaan; dan
  - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya

Pasal 112 ayat (1) No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

*“Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima”*



Pasal 113 No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

- (1) *Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.*
- (2) *Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*

Pasal 114 No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan

*"Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh"*

Permenaker No. 28/2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 3

- (1) *Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PP yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.*
- (2) *Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/ perwakilan, PP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan*
- (6) *Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup, maka PP dibuat oleh masing-masing perusahaan.*

Pasal 5

*"Pembuatan PP merupakan kewajiban dan tanggung jawab pengusaha"*

Pasal 6

- (1) *Pengusaha harus menyampaikan naskah rancangan PP kepada wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan saran dan pertimbangan*

Pasal 7

- (1) *Pengesahan PP dilakukan oleh:*



- a. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota;
  - b. Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
  - c. Direktur Jenderal, untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) provinsi.
- (2) Direktur Jenderal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat mendelegasikan kewenangan pengesahan PP kepada Direktur yang menyelenggarakan urusan di bidang persyaratan kerja.

#### Pasal 8

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan PP kepada Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7.
- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
  - a. naskah PP yang telah ditandatangani oleh pengusaha; dan
  - b. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.

#### Pasal 10

- (1) Dalam hal permohonan pengesahan PP telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan ayat (4), pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 wajib mengesahkan PP dengan menerbitkan surat keputusan.
- (2) Proses penerbitan surat keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak dokumen dan materi telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan ayat (4).

Faktanya menjadi jelas dari Surat Peringatan I yang merujuk pada Peraturan Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya Pasal 25 ayat 3 dan Surat Peringatan II yang merujuk pada Peraturan Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya Pasal 25 ayat 8 membuktikan bahwa Tergugat tidak memiliki Peraturan Perusahaan atas nama PT Lestari Mitra Sembada sehingga tidak berdasarkan hukum apabila PHK dilakukan atas dasar Peraturan Perusahaan PT Lestari Mitra Sembada



yang tidak pernah ada dan terdaftar berdasarkan Surat Keputusan Pengesahan Pejabat yang ditunjuk

- MEMUTUSKAN

Bahwa hal-hal yang dituangkan dalam konsideran memutuskan adalah hal-hal yang tidak sesuai fakta dan hukum karena :

1. Pengunduran diri Tergugat yang didalilkan Tergugat juga tidak sesuai Ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf (i) UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 Bab IV :

*"pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:*

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

*2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*

*3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;*

Sedangkan faktanya Penggugat belum pernah mengajukan pengunduran diri secara tertulis. sehingga yang menjadi pertanyaan Penggugat, Tergugat mem-PHK Penggugat didasarkan pada alasan mangkir atau Pengunduran diri? dan bila dikategorikan mangkir maka harus memenuhi ketentuan pasal 154 ayat (1) huruf (j) dan (2) UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja Bab IV yang berbunyi :

*"pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis";.*

2. Terhadap dugaan Mangkir dari Panggilan Dinas 1 sudah Penggugat uraikan diatas

3. Bahwa Penggugat pada saat pertama kali dimutasi dari Manado ke Jayapura Tahun 2013 Penggugat mendapat biaya akomodasi pindah lalu pada saat dimutasi dari Jayapura ke Jakarta Tahun 2014 Penggugat mendapat akomodasi Pindah lalu berikutnya Dari Jakarta ke Jayapura pada Tahun 2016 juga mendapat biaya akomodasi pindah yang mana semua biaya akomodasi tersebut



dibayarkan oleh Tergugat beberapa hari sebelum tanggal penugasan.

Dalam posisi kasus ini Tergugat berstrategi untuk mem-PHK Penggugat dengan cara memindahkan tempat kerja Penggugat ke Manado tanpa memberikan akomodasi terhadap surat mutasi tersebut dengan tenggat waktu 3 (tiga) hari tanpa biaya akomodasi yang menyebabkan ketidakmampuan Penggugat untuk hadir di Outlet XXI di Manado ditambah lagi dengan Tergugat belum membayar upah Penggugat bulan Maret dan April 2022. kemudian tanpa memperhatikan fakta dan keseriusan Penggugat untuk bekerja pada Tergugat, Tergugat kemudian melancarkan surat Panggilan I dan II tanpa sesekali menghiraukan dan menanggapi untuk melakukan klarifikasi terhadap alasan ketidakhadiran Penggugat di Outlet Cinema XXI Manado Town Square III (Mantos III) melalui Pimpinan Outlet XXI di Jayapura dan surat tertulis yang dikirimkan Penggugat langsung ke email Tergugat

Sehingga PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat itu adalah PHK dengan menggunakan alasan yang dibuat-buat dan tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;

21. Bahwa, oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, melalui surat tertanggal 29 Juni 2019, kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang R.I. No. 11 Tahun 2020 Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 154 A huruf (i) dan (j);
22. Bahwa terhadap perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut telah Penggugat ajukan Perundingan Bipartit sampai kepada Mediasi dimana Tergugat tetap berpegang untuk mem-PHK Penggugat meskipun terdapat alasan PHK yang membingungkan Penggugat apakah karena mangkir ataukah mengundurkan diri??. Selain itu juga terdapat persoalan hak-Hak Penggugat yang tidak sesuai dengan hak yang seharusnya diterima Penggugat sehingga Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Jayapura
23. Bahwa dengan adanya runtutan permasalahan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat telah menciptakan ketidakharmonisan yang



tidak dapat dibina kembali maka demi terciptanya keadilan bagi Penggugat dan juga konsekuensi Hukum terhadap keinginan Tergugat yang bersikeras mem-PHK Penggugat, maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sepatutnya diputus disertai dengan kewajiban Tergugat untuk membayar Hak-Hak Penggugat yang telah diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan

24. Bahwa hak-hak yang harusnya diperoleh Penggugat akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Tergugat ialah sebagai Berikut :

	Masa Kerja	Upah	Total
Pesangon	11 Tahun ( 9 X Upah )	Rp7.944.816	Rp71.503.344
Penghargaan Masa Kerja	11 Tahun ( 4 X Upah )	Rp7.944.816	Rp31.779.264
Penggantian Hak			
- Cuti Tahunan	-	-	Rp3.679.200.
- Ongkos Pulang ke tempat Penggugat diterima bekerja	-	-	Rp44.363.650.
	Total		Rp151.325.458

25. Bahwa selain hak-hak yang timbul dari PHK Sepihak terdapat juga Hak Penggugat atas Upah bulan Maret dan April 2022 yang seharusnya diterima Penggugat sesuai tanggal pembayaran gaji yakni tanggal 27 setiap bulan Dimana Penggugat tidak diskorsing tetapi dilarang masuk kerja diareal Perusahaan yakni

- Upah bulan Maret dan April yang belum dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp. 15.889.632 (*lima belas juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus tiga puluh dua rupiah*)
- Tunjangan Hari Raya (THR) di bulan April 2022 Rp. 7.944.816. (*tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah*)

26. Bahwa Terdapat juga selisih kekurangan bayar Upah Penggugat, dimana sejak Februari 2020 s/d September 2021 Perusahaan terkena dampak covid-19 sehingga tidak hanya penggugat tetapi seluruh Pekerja yang bekerja pada Tergugat mengalami pemangkasan Upah sebesar 50% tetapi sejak Oktober 2021 Perusahaan sudah beroperasi normal kembali



tetapi pembayaran Upah Penggugat hanya dibayarkan sebanyak 50% dari total Upah yang seharusnya diterima Penggugat sehingga kekurangan pembayaran Upah yang harus dibayar pada periode Oktober 2021 s/d Desember 2021 dirincikan sebagai berikut :

Bulan	Upah dibayarkan (untuk salary)	Selisih Upah yang belum dibayarkan
Oktober 2021	Rp. 3.670.000	Rp. 3.670.000
November 2021	Rp. 3.670.000	Rp. 3.670.000
Desember 2021	Rp. 3.670.000	Rp. 3.670.000
	Total	Rp. 11.010.000

Sehingga total selisih kekurangan upah periode Oktober 2021 s/d Desember 2021 yang belum dibayarkan Tergugat ialah sebesar Rp11.010.000,00 (*sebelas juta sepuluh ribu rupiah*)

27. Sehingga total kewajiban Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat ialah sebesar **Rp186.169.906,00 (seratus delapan puluh enam juta seratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus enam rupiah )**

28. Bahwa dengan dihapusnya ketentuan Pasal 155 UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan maka ketentuan kewajiban para Pihak khususnya mengenai kewajiban para pihak yang berlaku selama masa penyelesaian perselisihan yang berlaku ialah ketentuan UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 157 A berbunyi :

- (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*

Dimana ketidakmampuan Penggugat melaksanakan kewajiban bukan karena keinginan Penggugat tetapi merupakan akibat dari Perbuatan



Tergugat yang menghapus ID absensi Penggugat dan larangan Lisan untuk berada di areal Perusahaan disisi lain setelah ada sanksi tersebut tidak disertai dengan tindakan skorsing maka sepatutnya Penggugat juga berhak mendapatkan upah selama proses penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 157 A

29. Bahwa, untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak berkekuatan hukum tetap;
30. Oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan dalil-dalil yang sudah diuraikan Penggugat diatas, kiranya Majelis Hakim Pemeriksa perkara ini berkenan memutus sebagai berikut:

### **Dalam Pokok Perkara**

#### **Primair**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak Putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp186.169.906,00 (*seratus delapan puluh enam juta seratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus enam rupiah*) dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Pesangon :Rp71.503.344.-
  - b. Penghargaan Masa Kerja :Rp31.779.264.-
  - c. Penggantian Hak :
    - i. Cuti Tahunan :Rp3.679.200.-
    - ii. Ongkos pulang :Rp44.363.650.-
  - d. Upah belum terbayarkan selama 2 bulan  
Maret 2022 dan April 2022 :Rp15.889.632
  - e. THR Tahun 2022 yang seharusnya



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibayarkan dibulan Maret 2022 :Rp7.944.816

f. Selisih Kekurangan upah 3 bulan

Oktober 2021 s/d Desember 2021 :Rp11.010.000;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan ketentuan UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 157 A sebesar Rp7.944.816,00 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) setiap bulannya yang dihitung sejak bulan Mei 2022 sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- /hari (Satu juta Rupiah per-hari) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan ini dibacakan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

## Subsida

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

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

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:

## EKSEPSI

### 1. EKSEPSI PENGAJUAN GUGATAN TIDAK MEMENUHI SYARAT YANG DIWAJIBKAN UNDANG-UNDANG

Hukum telah mengamanatkan bahwa sebelum mengajukan Gugatan di pengadilan hubungan industrial, Penggugat terlebih dahulu harus memperhatikan ketentuan-ketentuan formil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PPHI").

Halaman 15 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap

#### 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)



Sebagaimana yang diketahui bersama, sebelum Gugatan *a quo* diajukan, terdapat beberapa upaya yang harus ditempuh oleh Penggugat, yakni perundingan secara bipartit dan tripartit (-secara mediasi atau konsiliasi) yang diamanatkan oleh Pasal 3 ayat (1) jo. Pasal 4 jo. Pasal 5 UU PPHI.

**“Pasal 3 ayat (1) UU PPHI**

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

**“Pasal 4 UU PPHI**

- 1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- 2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- 3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- 4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- 5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- 6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.”

**“Pasal 5 UU PPHI**

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”



Terkait perundingan secara bipartit dan tripartit tersebut, UU PPHI telah mengamanatkan bahwa para pihak wajib membuat dan menandatangani risalah yang menyatakan bahwa perundingan secara bipartit dan tripartit tersebut telah dilakukan. Hal ini diatur dalam Pasal 6 jo. Pasal 83 yang Tergugat kutip berikut ini:

**“Pasal 6 UU PPHI**

- 1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- 2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
  - b. tanggal dan tempat perundingan;
  - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - d. pendapat para pihak;
  - e. kesimpulan atau hasil perundingan;
  - f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan”

**“Pasal 83 Ayat 1 UU PPHI**

Pengajuan Gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat”

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 jo. Pasal 83 UU PPHI di atas, kiranya dapat disimpulkan bahwa pembuatan dan penandatanganan risalah yang menyatakan bahwa perundingan secara bipartit dan tripartit tersebut telah dilakukan, merupakan suatu keniscayaan yang harus ditempuh oleh Penggugat sebelum mengajukan Gugatan *a quo*. Dalam hal pengajuan Gugatan tidak dilampirkan oleh risalah tersebut, maka Gugatan harus dikembalikan kepada Penggugat.

Dengan demikian, dalam mengajukan Gugatan *a quo*, selain Anjuran Disnaker, Para Penggugat juga harus melampirkan pula risalah proses bipartit dan tripartit (-secara mediasi) untuk membuktikan bahwa proses perundingan bipartit dan tripartit telah dilaksanakan para pihak pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua.

Namun demikian, mohon perhatian Majelis Hakim Yang Terhormat perkara *a quo* bahwa setelah menerima Gugatan *a quo*, Tergugat tidak mendapati adanya risalah proses bipartit dan tripartit (-secara mediasi) untuk membuktikan bahwa proses perundingan tripartit telah dilaksanakan para pihak pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua. Ketiadaan risalah



tersebut menunjukkan bahwa Gugatan *a quo* telah menyalahi formalitas pengajuan Gugatan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 6 jo. Pasal 83 UU PPHI.

Argumentasi Tergugat tersebut di atas bukanlah tanpa alasan, karena telah sesuai dengan Yurisprudensi berikut ini :

- Putusan Mahkamah Agung No. 882 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 13 Agustus 2020 dalam kaidah hukumnya yang menyatakan sebagai berikut:

“Bahwa **gugatan Penggugat tidak dilampiri dengan risalah Mediator (Anjuran) oleh karena itu berdasarkan ketentuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 83 Ayat (1) Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan Penggugat haruslah dikembalikan kepada Penggugat**”

- Putusan Mahkamah Agung No. 1142 K/Pdt.Sus-PHI tanggal 1 September 2020 dalam kaidah hukumnya yang menyatakan sebagai berikut:

“Bahwa pertimbangan hukum putusan Judex Facti yang menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima, dapat dibenarkan karena berdasarkan fakta-fakta dalam perkara *a-quo* Judex Facti telah memberikan pertimbangan yang cukup, di mana **dengan tidak melampirkan tentang Risalah dari Mediator berdasarkan ketentuan Pasal 8 Ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka gugatan Penggugat cacat formil dan harus dinyatakan tidak dapat diterima.**”

Oleh karena Gugatan *a quo* telah menyalahi formalitas pengajuan Gugatan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 6 jo. Pasal 83 UU-PHI, maka patutlah Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan *a quo* cacat formil dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

## 2. **EKSEPSI OBSCUUR - GUGATAN PENGGUGAT PREMATUR**

Hukum telah mengamanatkan bahwa sebelum mengajukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat terlebih harus memperhatikan ketentuan-ketentuan formil yang diatur dalam peraturan perundang-undangan antara lain HIR, KUH Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) sebagaimana diubah melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Ciptaker”) jo. 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") dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI").

Apabila kita melihat ketentuan di dalam UU PPHI kiranya dapat diketahui bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mengenal 4 (empat) jenis perselisihan, yakni:

- **Perselisihan Hak**, yang berarti perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (*vide* Pasal 1 ayat (2) UU PPHI).
- **Perselisihan Kepentingan**, yang berarti perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (*vide* Pasal 1 ayat (3) UU PPHI).
- **Perselisihan PHK**, yang berarti perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (*vide* Pasal 1 ayat (4) UU PPHI).
- **Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam Satu Perusahaan**, yang berarti perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerjaan (*vide* Pasal 1 ayat (5) UU PPHI).

Bahwa apabila dikaitkan dengan Gugatan *a quo*, kiranya dapat diketahui bahwa ruang lingkup perselisihan hak adalah berkenaan dengan hak yang biasa diterima oleh pekerja (mis. perselisihan mengenai gaji yang belum dibayarkan, tunjangan dsb) sementara ruang lingkup perselisihan PHK adalah berkenaan dengan PHK serta hak-hak yang diterima pekerja berkaitan dengan PHK tersebut (mis. alasan-alasan PHK, pembayaran kompensasi/pesangon atas PHK dsb).

Selanjutnya, berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan PHK, Pasal 86 UU PPHI telah memberikan panduan yang harus ditaati bahwa dalam hal suatu gugatan PHI disusun dengan menggabungkan perselisihan hak dan perselisihan PHK, maka gugatan mengenai perselisihan hak tersebut wajib untuk diputus terlebih dahulu.



Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan"

Bahwa dalam posita atau *fundamentum petendi* dari Gugatan Penggugat tampak jelas bahwa selain menuntut hak-hak yang harus didapatkan karena adanya PHK yang merupakan ruang lingkup perselisihan PHK (*vide* butir 24 Posita), Penggugat juga menuntut menuntut Tergugat atas kekurangan akibat penyesuaian upah dan gaji yang tidak dibayarkan yang keduanya notabene merupakan perselisihan hak (*vide* butir 25 sampai dengan butir 26 Posita).

Apabila dikaitkan dengan perkara *a quo*, khususnya pada petitum Gugatan, tampak jelas bahwa selain menuntut hak-hak yang didapat karena PHK yang merupakan ruang lingkup perselisihan PHK, Penggugat juga menuntut gaji dan tunjangan hari raya terutang uang keduanya notabene merupakan perselisihan hak.

**"Petitum Gugatan Penggugat**

**Primair**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak Putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp. 186.169.906 (seratus delapan puluh enam juta seratus enam puluh Sembilan ribu Sembilan ratus enam rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
  - a. Pesangon :Rp.71.503.344,-
  - b. Penghargaan Masa Kerja :Rp.31.779.264,-
  - c. Penggantian Hak :
    - i. Cuti Tahunan : Rp. 3.679.200,-
    - ii. Ongkos Pulang :Rp.44.363.650,-
  - d. Upah belum terbayarkan selama 2 bulan  
Maret 2022 dan April 2022 : Rp. 15.889.632
  - e. THR Tahun 2022 yang seharusnya  
dibayarkan di bulan Maret 2022 : Rp. 7.944.816
  - f. Selisih Kekurangan upah 3 bulan



Oktober 2021 s/d Desember 2021 : Rp. 11.010.000

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan ketentuan UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 157 A sebesar Rp. 7.944.816 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) setiap bulannya yang dihitung sejak bulan Mei 2022 sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,-/ hari (satu juta rupiah per-hari) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan ini dibacakan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

**Subsida**

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (ex aequo et bono)”

Berdasarkan kutipan di atas serta dihubungkan dengan ketentuan Pasal 86 UU PPHI kiranya dapat disimpulkan bahwa tuntutan hak-hak yang harus didapatkan karena adanya PHK yang merupakan ruang lingkup Perselisihan PHK **tidak dapat digabungkan** dengan tuntutan gaji dan tunjangan hari raya terutang yang keduanya notabene merupakan ruang lingkup Perselisihan Hak.

Bertitik tolak pada premis demikian, maka sudah jelas **Penggugat telah mencampuradukan Perselisihan PHK dengan Perselisihan Hak sehingga Gugatan PHK yang diajukan Penggugat dikategorikan prematur dan telah menyalahi formalitas pengajuan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial** sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU PPHI, maka sangat patut dan wajar apabila Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan Gugatan *a quo* cacat formil dan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

3. EKSEPSIOBSCUUR – PENGGUGAT MENCAMPURADUKKAN ANTARA PERSELISIHAN HAK DENGAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Berangkat dari premis yang Tergugat sampaikan pada Eksepsi Gugatan Penggugat Prematur di atas, yakni terkait fakta bahwa Para Penggugat telah mencampuradukkan Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK dimana

Halaman 21 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



keduanya merupakan tuntutan berbeda dan tidak dapat disatukan, maka pada bagian ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk memohon Eksepsi Obscuur Libel (Gugatan Kabur) karena tindakan pencampuradukkan Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK di dalam Gugatannya menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian hukum.

Dengan demikian, dalil **Eksepsi Gugatan Prematur di atas dinyatakan kembali secara *mutatis mutandis* pada bagian ini**, maka tidak terbantahkan lagi bahwa Gugatan ini cacat formil karena kabur (*obscurus*) sehingga patutlah bagi Tergugat untuk memohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat dalam perkara *a quo* agar berkenan untuk menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

4. **EKSEPSI OBSCUUR - PENGGUGAT MENGAJUKAN TUNTUTAN UPAH BESERTA HAK-HAK LAIN NAMUN TIDAK MENYEBUTKAN DASAR PERHITUNGAN SEHINGGA MENIMBULKAN KEBINGUNGAN DAN KETIDAK PASTIAN**

Dengan meneliti Gugatan Penggugat, kiranya dapat disimpulkan bahwa Penggugat menuntut agar hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat putus/berakhir, namun demikian dalam posita dan petitum/tuntutannya tersebut terjadi pertentangan dimana Penggugat menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat tanggal 29 Juni 2019 bertentangan dengan ketentuan hukum (*vide* butir 21 Posita) padahal Tergugat menyatakan hubungan Para Pihak berakhir pada tanggal 25 April 2022 serta Penggugat memohon untuk PHK terjadi sejak putusan dibacakan (*vide* butir 2 Petitum).

**“Posita butir 21 Gugatan**

Bahwa, oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, **melalui surat tertanggal 29 Juni 2019**, kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang R.I. No. 11 Tahun 2020 Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 154 A huruf **(i) dan (j)**”

**“Petitum butir 2 Gugatan**

Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak Putusan ini dibacakan”

Terkait hal tersebut, ijinakan Tergugat menyampaikan bahwa secara formil, **pernyataan kapan PHK terjadi** merupakan suatu hal yang penting dan



krusial karena tanggal PHK yang dinyatakan tersebut akan menjadi dasar perhitungan hak-hak atas PHK yang dimohonkan. **Kelalaian penuntutan kapan PHK terjadi jelas akan mengakibatkan tidak adanya acuan perhitungan sehingga menjadikan gugatan kabur dan tidak berdasar.** Bahkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua yang menjadi wadah dimana Penggugat dan Tergugat memohon mediasi pada tahap Tripartit sebelumnya telah mengeluarkan Anjuran yang juga tidak menyatakan kapan PHK berakhir serta tidak menyatakan peraturan perundang-undangan mana yang seharusnya menjadi dasar perhitungan PHK? Berikut Tergugat kutip isi dari Anjuran Disnaker tersebut.

### **“Anjuran Disnaker**

#### **MENGANJURKAN**

1. Diminta PT Lestari Mitra Sembada (Cinema XXI Jayapura) membayarkan hak-hak Sdr. Steven Raymon Alexander Kangiras dengan gaji terakhir Rp. 7.665.000,- sebagai berikut:

1. Pesangon

9 x Rp 7.665.000,- x 1 Bulan = Rp 68.985.000,-

2. Penghargaan Masa Kerja

5 x Rp 7.665.000 x 1 Bulan = Rp 38.325.000,-

3. Penggantian Hak:

• Upah belum dibayar = Rp 4.592.150,-

• THR 2022 = Rp 7.665.000,-

• Cuti Tahunan = Rp 3.679.200,-

• Ongkos Pulang = Rp 44.363.650,-

4. Uang Pisah = Rp 7.665.000,-

Total = Rp 175.275.000,-

Kewajiban = Rp 24.300.000,-

Jumlah harus dibayar = Rp 150.975.000,-

Terbilang : (seratus lima puluh juta sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah)

Terkait hal ini, izinkan Tergugat menyampaikan bahwa dengan mempertimbangkan penjelasan di atas, kiranya dapat disimpulkan bahwa kelalaian Penggugat dalam posita dan petitumnya patut diduga semata-mata adalah suatu upaya untuk mengecoh Majelis Hakim Yang Terhormat agar tidak mempertimbangkan perhitungan dan besaran yang telah Tergugat tawarkan.



Dengan demikian, sangat jelas kiranya Gugatan *a quo* terbukti cacat formil karena dalam **posita dan petitumnya tidak menyatakan dengan jelas kapan PHK terjadi dan apa tuntutan PHK yang sebenarnya diajukan Penggugat** sehingga sangat wajar dan patut apabila Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

5. **EKSEPSI GUGATAN LAHIR DARI ANJURAN DISNAKER YANG CACAT FORMIL KARENA ANJURAN MEDIATOR TIDAK MEMBERIKAN PERTIMBANGAN YANG OBYEKTIF ATAS BUKTI-BUKTI YANG DIAJUKAN PARA PIHAK**

Melalui jawaban ini, ijinakan Tergugat menyampaikan bahwa Anjuran Disnaker cacat formil karena mediator terbukti tidak memberikan pertimbangan yang obyektif dan mengabaikan bukti-bukti yang disampaikan oleh Para Pihak. Adapun Anjuran Disnaker yang tidak obyektif mempertimbangkan bukti-bukti yang disampaikan oleh Para Pihak tersebut dapat diketahui dengan melihat bagian Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator pada halaman 3 dan 4 Anjuran Disnaker yang Tergugat kutip sebagai berikut:

**“Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan Mediator dalam Anjuran Disnaker**

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 151
  - Ayat (1)  
Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
  - Ayat (2)  
Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
  - Ayat (3)  
Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui Perundingan Bipartite antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Halaman 24 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



- Ayat (4)

Dalam hal Perundingan Bipartite sebagaimana dimaksud pada Ayat : (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

2. Bahwa UU No. 11 Tahun 2000 tentang Cipta Kerja Pasal 157 (A) :

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.

3. Bahwa dalam hal perselisihan PT Lestari Mitra Sembada (Cinema XXI Jayapura) dengan Sdr. Steven Raymond Alexander Kangiras terjadi sejak dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan mengundurkan diri; Bahwa perselisihan PHK tersebut telah diupayakan Perundingan Bersama secara Bipartite oleh Pihak PT Lestari Mitra Sembada (Cinema XXI Jayapura) dengan Sdr. Steven Raymond Alexander Kangiras untuk dicari jalan keluarnya namun tidak tercapai kata sepakat;

4. Bahwa Mediator berkewajiban melakukan penyelesaian hak-hak karyawan secara normatif diantaranya uang pesangon dan penghargaan masa kerja serta penggantian hak, masa kerja dihitung sejak adanya hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003;

5. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. Uang pesangon
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja; dan
- c. Uang Penggantian Hak.

Dengan meneliti pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator pada Anjuran Disnaker di atas (khususnya pada angka 4), dapat disimpulkan bahwa **mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua telah keliru dalam memberikan pertimbangannya karena ketentuan perundang-**



undangan yang menjadi dasar Mediator dalam memberikan anjuran tidak relevan dengan permasalahan yang ada dan sama sekali tidak mempertimbangkan keterangan-keterangan serta bukti-bukti yang diajukan Tergugat. Hal ini dapat dilihat dari Anjuran Mediator yang tidak memberikan dasar hukum yang jelas dan rinci khususnya pada perhitungan hak-hak yang harus didapat oleh Penggugat.

Terkait hal tersebut, sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan sebelumnya, pada tahap bipartit dan tripartit di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua, mengenai kesalahan Penggugat yang mangkir dari perintah Tergugat, hal ini tidak dipertimbangkan sama sekali oleh mediator, hal ini menunjukkan bahwa mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua terbukti tidak memberikan pertimbangan yang obyektif dan mengabaikan bukti-bukti yang disampaikan oleh Para Pihak. Dalam hal ini, mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua dalam Anjuran Disnaker terbukti hanya menelan mentah-mentah tuntutan Penggugat semata.

Dengan demikian, oleh karena Anjuran Disnaker diterbitkan dari pertimbangan hukum dan kesimpulan yang tidak obyektif maka tidak berlebihan jika Tergugat menyatakan Anjuran Disnaker cacat formil. Oleh karena cacat formil, maka tidak terbantahkan lagi bahwa Gugatan *a quo* pun lahir dari sesuatu yang cacat formil pula sehingga patutlah bagi Tergugat untuk memohon agar kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar berkenan untuk menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijik verklaard*).

#### **DALAM POKOK PERKARA**

Tergugat mohon agar hal-hal yang diuraikan pada Eksepsi di atas untuk dinyatakan kembali dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dengan bagian Pokok Perkara ini. Tergugat membantah dan menolak dengan tegas seluruh dalil Penggugat dalam Gugatan kecuali yang diakui dengan tegas kebenarannya oleh Tergugat.

#### **PENGGUGAT MENOLAK MUTASI DENGAN ALASAN YANG TIDAK DAPAT DITERIMA OLEH TERGUGAT**

1. Bahwa Penggugat dalam dalil Gugatan butir 3 telah mengakui bahwa Penggugat beberapa kali di promosikan dan ditugaskan ke beberapa outlet Cinema XXI sebelum akhirnya dimutasikan ke outlet Cinema XXI Jayapura;



2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil-dalil Penggugat pada butir 12 (dua belas) sampai dengan butir 14 (empat belas) Gugatan yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat memiliki kendala akomodasi terkait Mutasi;
3. Bahwa Penggugat telah keliru dengan menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan Tergugat adalah sanksi tambahan (*vide* butir 12 Posita). Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat hanya merupakan dinamika bisnis yang umum terjadi dimana saat melakukan penugasan, mutasi, demosi dan promosi selalu mempertimbangkan aspek kebutuhan Perusahaan dan keahlian karyawan, bukan hanya sebagai sanksi saja. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan:

“Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum”

4. Bahwa Penggugat dengan berbagai upaya mencoba untuk memutar balikkan fakta hukum dengan menyatakan bahwa Penggugat terkendala biaya akomodasi (*vide* butir 13 Posita), **dimana pada faktanya Penggugat telah beberapa kali dimutasi atau ditugaskan ke beberapa outlet sehingga seharusnya Penggugat sudah paham mengenai mekanisme Mutasi sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan Tergugat**, berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut:

4.1 Bahwa Penggugat telah beberapa kali mutasi dengan uraian perjalanan karir dan mutasi sebagai berikut:

- Tanggal 1 Agustus 2008 Penggugat bergabung di perusahaan Tergugat dengan status karyawan kontrak sebagai Operator di Outlet Studio 21, Manado;
- Tanggal 1 Agustus 2010 Penggugat memperpanjang kontraknya sebagai Operator di Outlet Studio 21, Manado;
- Tanggal 1 Agustus 2011 Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap sebagai Operator di Outlet Studio 21, Manado;
- Tanggal 20 April 2015 Penggugat **dimutasi** ke Outlet Gandaria City, Jakarta sebagai Spv. Training;
- Tanggal 5 Agustus 2015 Penggugat **dimutasi** ke Outlet Pondok Indah 2, Jakarta sebagai Spv. Training;
- Tanggal 20 Januari 2016 Penggugat **dimutasi** ke Outlet Plaza Senayan, Jakarta sebagai Spv. Training;

Halaman 27 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



- Tanggal 1 Juni 2016 Penggugat diangkat sebagai Supervisor dan **dimutasi** ke Jayapura.

4.2 Bahwa perusahaan Tergugat saat melakukan penugasan, mutasi, demosi dan promosi selalu mempertimbangkan aspek kebutuhan Perusahaan dan keahlian karyawan dan hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 32 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan:

“Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum”

4.3 Bahwa oleh karena kebutuhan salah satu outlet perusahaan Tergugat, dalam hal ini outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado, terhadap tenaga Operator dan sebagai strategi kebijakan perusahaan Tergugat maka pada tanggal 8 April 2022 Perusahaan menerbitkan Surat Mutasi No. 008/LMS155/CNM/IV/2022 (“**Surat Mutasi**”) kepada Penggugat dengan ketentuan bahwa Penggugat akan dimutasi ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado dan bekerja mulai tanggal 11 April 2022;

4.4 Bahwa dalam Kebijakan & Prosedur Mutasi Cinema XXI tentang Mutasi Sementara Karyawan sudah ditegaskan mengenai ketentuan mutasi adalah sebagai berikut:

KETERANGAN	KETENTUAN
Jangka Waktu	1-6 bulan
Penyesuaian Gaji	Tidak Ada
<b>Keluarga</b>	<b>Tidak Ada</b>
Transportasi (Berangkat dan Pulang)	Pesawat/ Kapal Laut/ Kereta/ Bus/ Travel mengikuti ketentuan Perjalanan Dinas
Tunjangan Mutasi	Rp1.400.000 per bulan
Indekos per bulan (Reimbursement)	Maksimal Rp1.500.000* *Khusus: Bali maximal Rp2.000.000 Balikpapan, Papua Rp2.500.000
Uang Makan (tarif Uang Makan tempat Penugasan)	Sesuai Hari Kehadiran
Uang Lembur	Sesuai Jam Lembur
Beban Biaya	Cost Center lokasi kerja baru

4.5 Bahwa perusahaan Tergugat sudah menentukan ketentuan sebagaimana Prosedur HC 06 2018 tentang Perjalanan Dinas Dalam



Negeri ("Ketentuan Perjalanan Dinas") yang bertujuan untuk mengatur secara rinci mengenai **penggantian biaya** perjalanan dinas dan **pengaturan fasilitas-fasilitas** bagi karyawan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk melakukan perjalanan dinas, baik dalam rangka tugas ataupun pelatihan.

4.6 Bahwa Prosedur Pelaksanaan Perjalanan Dinas sebagaimana tertulis dalam Ketentuan Perjalanan Dinas adalah sebagai berikut:

**5. Prosedur Pelaksanaan**

- 5.1 Pemberi Tugas memberikan instruksi kepada karyawan untuk melakukan perjalanan dinas dengan mengisi Surat Tugas Perjalanan Dinas sesuai dengan kebutuhan Perusahaan
- 5.2 **Setiap karyawan yang akan melakukan perjalanan dinas wajib mengisi Surat Perjalanan Dinas dan mendapatkan persetujuan sesuai dengan tabel berikut:**

Level	Wewenang/Persetujuan
Division Head	Direktur
Karyawan di Head Office	Division Head
Karyawan di Outlet	

4.7 Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka **terbukti** bahwa:

Penggugat telah beberapa kali melakukan mutasi sehingga Penggugat sudah mengetahui **ketentuan Perjalanan Dinas yang ada di perusahaan Tergugat tidak menggunakan uang pribadi melainkan menggunakan prosedur Perjalanan Dinas yang sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan Tergugat** seperti yang sudah diterapkan dan diketahui di perusahaan Tergugat selama ini;

Penggugat seharusnya sudah mengetahui dan mengerti tentang ketentuan Mutasi ini karena Penggugat adalah mantan manajer yang notabene memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk memberikan sosialisasi kepada semua karyawan di outletnya sehingga dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat dibuat bingung dengan Mutasi ini hanyalah semata-mata untuk mengelabui Majelis Hakim Yang Terhormat;

- 5. Bahwa Penggugat lagi-lagi berupaya mencoba untuk memutarbalikan fakta hukum dengan menyatakan bahwa Penggugat terkendala biaya akomodasi karena **Penggugat merupakan tulang punggung satu-satunya karena istri hanya bertugas sebagai Ibu Rumah Tangga** dan



tidak punya biaya (*vide* butir 14 Posita), berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut:

- 5.1 Bahwa Penggugat telah memasukkan urusan personal ke dalam pekerjaannya dan hal ini tidak dapat dijadikan alasan yang dapat diterima oleh perusahaan Tergugat sebagai alasan tidak melakukan mutasi;
- 5.2 Bahwa Penggugat sudah mengetahui mutasi di perusahaan Tergugat tidak membawa keluarga sehingga keluarga tidak ditanggung oleh perusahaan Tergugat. Perusahaan Tergugat sudah memberikan fasilitas kepada Penggugat untuk bisa berkunjung ke keluarga satu bulan sekali dan biaya transportasi pulang-pergi sepenuhnya ditanggung oleh Perusahaan Tergugat;
- 5.3 Bahwa Penggugat berupaya untuk memutarbailkkan fakta karena pada saat mediasi terjadi Penggugat mengakui jika istri Penggugat bekerja di suatu perusahaan dan hal ini juga menjadi alasan personal yang tidak bisa diterima oleh perusahaan Tergugat;
- 5.4 Bahwa Penggugat menjelaskan kepada Tergugat bahwa Penggugat memikirkan karir istri Penggugat di Jayapura dengan pertimbangan istri Penggugat memiliki karir yang lebih baik di Jayapura sehingga Penggugat sepakat untuk menolak mutasi;
- 5.5 Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka **terbukti** bahwa: Penggugat hanya berusaha untuk mencari-cari alasan dan kesalahan Tergugat sehingga dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat dibuat bingung dengan mutasi ini, tidak memiliki biaya, dan merupakan tulang punggung satu-satunya karena istri hanya seorang ibu rumah tangga hanyalah semata-mata untuk mengelabui Majelis Hakim Yang Terhormat;

Oleh karenanya seluruh dalil-dalil Penggugat pada butir 12 (dua belas) sampai dengan butir 14 (empat belas) Gugatan yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat memiliki kendala akomodasi terkait Mutasi haruslah ditolak untuk seluruhnya karena dalil-dalil tersebut sama sekali tidak mempunyai dasar hukum. Terlebih lagi Penggugat selalu membawa alasan personal dalam dunia pekerjaan yang notabene profesional sehingga hal-hal yang disampaikan oleh Penggugat diatas sangatlah tidak beralasan, mengada-ada, dan terkesan ingin menjatuhkan Tergugat. Tergugat dengan itikad baik sudah memberikan akomodasi atau fasilitas



kepada setiap karyawan yang menjalankan tugas dari perusahaan Tergugat.

PENGGUGAT TELAH MANGKIR DARI PEKERJAAN

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil-dalil Penggugat pada butir 15 (enam belas) sampai dengan butir 17 (tujuh belas) Gugatan yang pada intinya menyatakan bahwa Penggugat menolak dinyatakan mangkir;
7. Pada tanggal 08 April 2022 Penggugat telah dimutasi dengan Surat Mutasi No. 008/LMSS155/CNM/IV/2022 ("**Surat Mutasi**") dengan ketentuan bahwa Penggugat akan dimutasi ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado dan bekerja mulai tanggal 11 April 2022;
8. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat tetap hadir dan melakukan absensi di Outlet Cinema XXI Mall Jayapura pada rentang waktu tanggal 09 April 2022 sampai dengan 21 April 2022 (*vide* butir 15 Posita) adalah tidak benar dan mengada-ada karena seharusnya Penggugat melakukan absensi dan bekerja di outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado mulai 11 April 2022;
9. Oleh karena Penggugat tidak hadir di outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado untuk menjalankan pekerjaannya sebagaimana Surat Mutasi tentukan, maka perusahaan Tergugat akhirnya mengeluarkan Surat Panggilan Dinas 1 No. 001/XXI-LMS-HCBP/GDS/IV/2022 tertanggal 14 April 2022 ("**Surat Panggilan I**") untuk Penggugat yang mengundang Penggugat pada Minggu, 17 April 2022 untuk melakukan penjelasan dan klarifikasi atas ketidakhadiran Penggugat ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado;
10. Bahwa Penggugat melakukan kebohongan dengan menyatakan bahwa Penggugat menyampaikan klarifikasi secara tertulis mengenai biaya akomodasi yang menjadi kendala (*vide* butir 16 Posita). Faktanya adalah Penggugat memberikan jawaban atas Surat Panggilan I tertanggal 15 April 2022 yang isinya adalah Penggugat menolak dikatakan tidak hadir karena sudah melakukan absensi, menolak didemosikan dan dimutasikan **tanpa memberikan alasan apapun**;
11. Oleh karena Penggugat masih tidak hadir ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado untuk menjalankan pekerjaan, akhirnya perusahaan Tergugat menerbitkan lagi Surat Panggilan Dinas 2 No. 002/XXI-LMS-HCBP/GDS/IV/2022 tertanggal 19 April 2022 ("**Surat Panggilan II**") yang meminta Penggugat untuk hadir pada 21 April 2022. Adapun isi Surat Panggilan II kepada Penggugat berbunyi sebagai berikut:

*Halaman 31 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap*



“Surat Panggilan Dinas 2 ini adalah panggilan terakhir untuk Saudara dan sesuai dengan ketentuan Pasal 51 PP Nomor 35 tahun 2021 dimana **“Saudara telah tidak hadir bekerja selama 5 hari / lebih secara berturut-turut tanpa disertai keterangan dan bukti yang sah dan sudah dipanggil sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis”**. Maka apabila Saudara tidak hadir dalam panggilan ke 2 ini, Saudara akan dikategorikan mangkir dan kami anggap Saudara mengundurkan diri.”

12. Bahwa hingga tanggal 21 April 2022, Penggugat masih belum hadir ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado untuk bekerja maka sebagaimana Surat Panggilan II yang sudah diterima oleh Penggugat dan tidak memberikan jawaban maupun keterangan apapun, maka Penggugat dikategorikan mangkir dan dianggap mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf (j) UU Ciptaker dan Pasal 51 PP 35/2021.
13. Sehingga pada tanggal 25 April 2022 Perusahaan Tergugat mengirimkan Surat PHK No. 002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 tertanggal 25 April 2022 (**“Surat PHK”**) secara tertulis kepada Penggugat karena masih tidak hadir untuk bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak memberikan alasan yang jelas mengapa Penggugat tidak hadir ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado hal ini telah sesuai dengan Pasal 154A Ayat (1) huruf (j) UU Ciptaker dan Pasal 51 PP 35/2021.
14. Sehingga dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 dimana secara sepihak dan dengan alasan yang mengada-ada (*vide* butir 17 Posita) adalah tidak beralasan.  
Oleh karenanya seluruh dalil-dalil Penggugat pada butir 15 (lima belas) sampai dengan butir 17 (tujuh belas) Gugatan haruslah ditolak untuk seluruhnya karena dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat diatas sangatlah tidak beralasan, mengada-ada, dan berusaha mengelabui Majelis Hakim Yang Terhormat perkara *a quo*.  
Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (**“PHK”**) sepihak terhadap Penggugat
15. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil-dalil Penggugat pada butir 20 (dua puluh) sampai butir 22 (dua puluh dua) Gugatan yang pada intinya menyatakan tentang tindakan mengada-ada Tergugat dalam PHK Penggugat;



16. Bahwa Penggugat dengan berbagai upaya mencoba untuk memutarbalikan fakta hukum dengan menyatakan bahwa Penggugat telah melakukan klarifikasi terkait penolakan Penggugat dan Penggugat juga sudah menghadap atasan langsung Penggugat di Cinema XXI Mall Jayapura untuk menanyakan terkait akomodasi (*vide* butir 20 Posita), berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut:
  - 16.1 Penggugat tidak menyebutkan siapa atas langsung Penggugat;
  - 16.2 Penggugat memberikan jawaban atas Surat Panggilan I tertanggal 15 April 2022 yang isinya adalah Penggugat menolak dikatakan tidak hadir karena sudah melakukan absensi, menolak didemosikan dan dimutasikan **tanpa memberikan alasan apapun dan sama sekali tidak membahas terkait akomodasi.**
17. Bahwa Penggugat dengan berbagai upaya mencoba untuk mengelabui dan memutar balikan fakta hukum dengan menyatakan bahwa Tergugat sama sekali belum membayar gaji bulan Maret dan April 2022 yang melemahkan keuangan Penggugat untuk pindah ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado (*vide* butir 20 Posita). Faktanya adalah Tergugat sudah membayar gaji Penggugat di bulan Maret secara penuh dan sudah memperhitungkan gaji Penggugat di bulan April secara proporsional.
18. Bahwa mengenai Penggugat yang mengkaitkan mengenai Surat Peringatan dengan Surat PHK adalah upaya Penggugat untuk mencari-cari kesalahan Tergugat yang dituduh tidak memiliki Peraturan Perusahaan karena faktanya adalah Tergugat memiliki Peraturan Perusahaan pada saat mengeluarkan Surat Peringatan dan Surat PHK yang sudah mendapatkan Pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 863/PHIJSK-PK/PP/VI/2019 tertanggal 19 Juni 2019, sebagaimana saat ini sudah diperbaharui dan sudah mendapatkan Pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 4/HI.00.00/00.0000.211213029/B/VI/2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan Lestari Mitra Sembada tertanggal 03 Juni 2022.
19. Bahwa Penggugat lagi-lagi dengan berbagai upaya mencoba untuk memutarbalikan fakta hukum dengan menyatakan bahwa Penggugat menyatakan pengunduran diri Penggugat yang didalilkan Tergugat tidak



sesuai ketentuan Pasal 154A Ayat (1) huruf (i) UU Cipta Kerja, berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut:

19.1 Tergugat dalam Surat PHK memberikan dasar Pasal 154A Ayat (1) huruf (j) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

19.2 Penggugat **dianggap mengundurkan diri karena telah mangkir dari kewajibannya**, bukan mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana tertulis dalam Pasal 154A Ayat (1) huruf (i) UU Cipta Kerja;

19.3 Tergugat sama sekali tidak pernah menerbitkan keputusan yang dasarnya adalah Pasal 154A Ayat (1) huruf (i) UU Cipta Kerja.

20. Bahwa Surat PHK yang diterbitkan oleh Tergugat tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 154A huruf (j) UU Ciptaker dan Tergugat sama sekali tidak pernah menyatakan atau membuat keputusan kepada Penggugat berdasar pada Pasal 154A Ayat (1) huruf (i) UU Cipta Kerja tentang pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebagaimana yang didalilkan Penggugat dalam Gugatannya (*vide* butir 21-22 Posita); Oleh karenanya seluruh dalil-dalil Penggugat pada butir 20 (dua puluh) sampai dengan butir 22 (dua puluh dua) Gugatan **haruslah ditolak untuk seluruhnya karena dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat diatas sangatlah tidak beralasan, mengada-ada, dan berusaha mengelabui Majelis Hakim Yang Terhormat perkara a quo.**

**PENGGUGAT KELIRU DALAM MENGHITUNG PENGHASILANNYA**

21. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil-dalil Penggugat pada butir 5 (lima) sampai butir 7 (tujuh) Gugatan yang pada intinya menyatakan bahwa penghasilan yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp7.944.816 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) dan kekurangan hak-hak Penggugat lainnya;

22. Bahwa Penggugat dengan berbagai upaya mencoba untuk membohongi dan memutarbalikan fakta hukum dengan menyatakan bahwa penghasilan yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp7.944.816 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) (*vide* butir 5 Posita). Faktanya Penggugat **tidak pernah** menerima Upah sebesar Rp7.944.816 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) setiap bulannya;

23. Penggugat pada Januari 2020 menerima Upah sebesar Rp6.800.000 (enam juta delapan ratus ribu rupiah) dan akhirnya mengalami kenaikan di



Februari 2020 sehingga Upah yang akhirnya diterima Penggugat menjadi Rp7.340.000,00 (tujuh juta tiga ratus empat puluh ribu rupiah);

24. Penggugat beserta seluruh karyawan mengalami pemotongan Upah sebesar 50% karena dampak dari pandemi Virus Corona yang menyebabkan seluruh outlet terpaksa harus ditutup sebagaimana instruksi dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah, sehingga Penggugat sejak April 2020 sampai dengan Desember 2021 mengalami pemotongan Upah menjadi Rp3.670.000,00 (tiga juta enam ratus tujuh puluh ribu rupiah) (*vide* butir 7 Posita);
25. Kendati demikian, Tergugat tetap memenuhi kewajiban Tergugat yaitu Upah Penggugat walaupun dipotong 50%, akan tetapi masih di atas Upah Minimum Provinsi Papua sebagaimana diatur melalui Keputusan Gubernur Papua, yaitu:
- Kep. Gubernur Papua No. 188.4/369/Tahun 2019 tentang Upah Minimum dan Upah Minimum Sektoral Prov. Papua Tahun 2020 yaitu Rp3.516.700,00 (tiga juta lima ratus enam belas ribu tujuh ratus rupiah);
  - Kep. Gubernur Papua No. 188.4/341/Tahun 2020 tentang Upah Minimum dan Upah Minimum Sektoral Prov. Papua Tahun 2021 yaitu Rp3.516.700,00 (tiga juta lima ratus enam belas ribu tujuh ratus rupiah).
26. Penggugat pada Januari 2022 sampai dengan Maret 2022 mendapatkan Upah secara penuh yaitu sebesar Rp7.340.000,00 (tujuh juta tiga ratus empat puluh ribu rupiah);
27. Bahwa Penggugat lagi-lagi mencoba untuk membohongi dan memutarbalikan fakta hukum dengan menyatakan bahwa penghasilan yang diterima oleh Penggugat dalam perincian sebagaimana tertulis dalam butir 6 Posita. Faktanya rincian penghasilan Penggugat yang sebenarnya adalah sebagai berikut:

**Februari 2022**

- Komponen **Tetap** berupa Upah Penggugat sebesar Rp7.340.000,00 (tujuh juta tiga ratus empat puluh ribu rupiah) dan dibayarkan selambat-lambatnya akhir bulan berjalan;
- Komponen **Tidak Tetap** berupa:
  - Uang Kehadiran sebesar Rp700.000,00 (tujuh ratus ribu rupiah);
  - Uang PH Manager Rp550.000,00 (lima ratus lima puluh ribu rupiah);
- Tergugat juga menambahkan komponen BPJS porsi Perusahaan ke dalam pembayaran Penggugat sebesar Rp600.496,00 (enam ratus ribu empat ratus sembilan puluh enam rupiah);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Total Pendapatan Penggugat pada bulan Februari 2022 adalah Rp9.190.496,00 (sembilan juta seratus sembilan puluh ribu empat ratus sembilan puluh enam rupiah);
  - Tergugat melakukan potongan kepada penggugat dengan rincian sebagai berikut:
    - BPJS porsi Perusahaan sebesar Rp600.496,00 (enam ratus ribu empat ratus sembilan puluh enam rupiah);
    - BPJS porsi Karyawan sebesar Rp255.820,00 (dua ratus lima puluh lima ribu delapan ratus dua puluh rupiah);
    - Loan / Cicilan Pinjaman kepada Tergugat sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah);
  - Total Potongan Penggugat pada bulan Februari 2022 adalah Rp2.856.316,00 (dua juta delapan ratus lima puluh enam ribu tiga ratus enam belas rupiah);
  - **Total pembayaran (Take Home Pay) pada bulan Februari 2022 adalah Rp6.334.180,00 (enam juta tiga ratus tiga puluh empat ribu seratus delapan puluh rupiah)**
- Maret 2022**
- Komponen **Tetap** berupa Upah Penggugat sebesar Rp7.340.000,00 (tujuh juta tiga ratus empat puluh ribu rupiah) dan dibayarkan selambat-lambatnya akhir bulan berjalan;
  - Komponen **Tidak Tetap** berupa:
    - Uang Kehadiran sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah);
    - Uang PH Manager Rp1.100.000,00 (satu juta seratus ribu rupiah);
  - Tergugat juga menambahkan komponen BPJS porsi Perusahaan ke dalam pembayaran Penggugat sebesar Rp751.616,00 (tujuh ratus lima puluh satu ribu enam ratus enam belas rupiah);
  - Total Pendapatan Penggugat pada bulan Maret 2022 adalah Rp9.791.616,00 (sembilan juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu enam ratus enam belas rupiah);
  - Tergugat melakukan potongan kepada penggugat dengan rincian sebagai berikut:
    - BPJS porsi Perusahaan sebesar Rp751.616,00 (tujuh ratus lima puluh satu ribu enam ratus enam belas rupiah);
    - BPJS porsi Karyawan sebesar Rp293.600,00 (dua ratus sembilan puluh tiga ribu enam ratus rupiah);

Halaman 36 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



- Loan / Cicilan Pinjaman kepada Tergugat sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah);
  - Total Potongan Penggugat pada bulan Maret 2022 adalah Rp3.045.216,00 (tiga juta empat puluh lima ribu dua ratus enam belas rupiah);
  - **Total pembayaran (Take Home Pay) pada bulan Maret 2022 adalah Rp6.747.400,00 (enam juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu empat ratus rupiah)**
28. Bahwa dalil butir 7 Gugatan patut ditolak sebagaimana sudah Tergugat jelaskan pada Eksepsi dan dalam butir 24 (dua puluh empat) dan butir 25 (dua puluh lima) Jawaban Tergugat;  
Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka **terbukti** bahwa Penggugat hanya berusaha untuk mengelabui Majelis Hakim Yang Terhormat dengan memberikan perhitungan yang tidak benar sehingga Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat dalam perkara *a quo* bahwa dalil-dalil Penggugat pada butir 5 (lima) sampai butir 7 (tujuh) Gugatan **haruslah ditolak untuk seluruhnya**.  
Kekeliruan Penggugat Mengenai Upah Secara Otomatis Membuat Hak-Hak Yang Dituntut Penggugat Harus Ditolak
29. Bahwa dalil-dalil Penggugat pada butir 5 (lima) sampai butir 7 (tujuh) Gugatan yang terbukti keliru secara otomatis menggugurkan dalil-dalil Penggugat pada butir 24 (dua puluh empat) sampai dengan butir 27 (dua puluh tujuh) Gugatan yang intinya menyatakan tuntutan hak-hak yang dimintakan oleh Penggugat adalah sebesar Rp186.169.906,00 (seratus delapan puluh enam juta seratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus enam rupiah) kepada Tergugat;
30. Bahwa Penggugat telah mengada-ada dalam menuliskan tuntutan terkait hak yang harus diterima oleh Penggugat (*vide* butir 24 dan 26 Posita) karena Penggugat **sama sekali tidak memberikan dasar perhitungan dan telah salah dalam menuliskan Upah** yang diterima oleh Penggugat sehingga hal ini jelas terlihat bahwa Penggugat berusaha untuk mengelabui, menjatuhkan, dan memeras Tergugat atas kesalahan yang dibuat oleh Penggugat;
31. Bahwa Tergugat sudah memberikan penjelasan mengenai hak-hak dan telah beritikad baik untuk memberikan tali asih, akan tetapi yang bersangkutan tetap menolak mutasi dan menuntut PHK tanpa mengacu kepada ketentuan perundang-undangan;



32. Bahwa Tergugat **sengaja dengan itikad buruk tidak memasukkan terkait kewajiban Penggugat yang belum diselesaikan di Perusahaan berupa sisa pinjaman perusahaan, omzet m-TIX yang belum disetor, dan uang sewa rumah yang dicairkan tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan;**
33. Bahwa Tergugat pada saat mediasi telah menyatakan oleh karena Penggugat tidak melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan mangkir, maka berdasarkan Pasal 154A Ayat (1) huruf (j) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Penggugat hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, serta dikurangi dengan kewajiban-kewajiban yang harus Penggugat bayar kepada perusahaan Tergugat;
34. Bahwa Penggugat lagi-lagi mencoba untuk membohongi dan memutarbalikan fakta hukum dengan menyatakan bahwa Tergugat belum membayarkan Upah bulan Maret sampai dengan April 2022 dan THR 2022. Faktanya Tergugat telah melaksanakan dan memperhitungkan kewajibannya dengan rincian sebagai berikut:
  - Gaji Penggugat bulan Maret 2022 sebesar Rp6.747.400,00 (enam juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu empat ratus rupiah);
  - Gaji Penggugat bulan April 2022 sebesar Rp4.592.150,00 (empat juta lima ratus sembilan puluh dua ribu seratus lima puluh rupiah); dan
  - Tunjangan Hari Raya ("THR") karyawan tahun 2022 sebesar Rp7.665.000,00 (tujuh juta enam ratus enam puluh lima ribu rupiah);
35. Bahwa dalil-dalil pada butir 25 sampai dengan butir 26 Gugatan patut ditolak sebagaimana sudah Tergugat jelaskan pada Eksepsi dan dalam butir 24 (dua puluh empat) sampai dengan butir 25 (dua puluh lima) dan butir 34 Jawaban Tergugat;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka **terbukti** bahwa Penggugat hanya berusaha untuk mengelabui Majelis Hakim Yang Terhormat dengan memberikan perhitungan yang tidak benar sehingga Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat dalam perkara *a quo* bahwa dalil-dalil Penggugat pada butir 24 (dua puluh empat) sampai butir 27 (dua puluh tujuh) Gugatan **haruslah ditolak untuk seluruhnya**.

Tuntutan Upah Proses
36. Dalil Penggugat pada butir 28 dalam Pokok Perkara pada Gugatan hanyalah upaya Penggugat untuk mengaburkan fakta-fakta untuk menimbulkan kesan bahwa seakan-akan telah dilarang untuk melakukan pekerjaannya padahal seharusnya Penggugat sudah berada di lokasi kerja



seharusnya yaitu outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado dan Penggugat sudah menerima PHK sehingga tidak pernah pergi bekerja ke outlet Cinema XXI Mantos 3 Manado hingga saat ini oleh karenanya dalil-dalil Penggugat tersebut sudah sepatutnya untuk ditolak seluruhnya.

37. Terbukti dan adalah merupakan fakta hukum yang tidak dapat dibantah kebenarannya bahwa Penggugat tidak pernah bekerja dan melakukan kewajibannya kepada perusahaan Tergugat hingga saat ini karena telah putus hubungan kerja sejak 21 April 2022;

38. Bahwa hal-hal yang disampaikan oleh Tergugat adalah jelas dan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pasal 93 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:
  - (1) Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan
- Pasal 157 A UU Cipta Kerja, yaitu:
  - (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.

39. Bahwa argumentasi di atas telah dipraktikkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus melalui Putusan No. 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg dengan kaidah hukum sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa sejak dilakukan PHK oleh Tergugat, Para Penggugat sudah tidak bekerja, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan Para Penggugat yang berkaitan upah proses harus ditolak"

Untuk itu adalah patut bagi Majelis Hakim menolak seluruh dalil-dalil Penggugat tersebut.

Mengenai Tuntutan Uang Paksa (Dwangsom)



40. Bahwa, Tergugat membantah dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada bagian Permohonan Uang Paksa (*Dwangsom*) dan pada butir 5 Petitum pada Gugatan, yang pada pokoknya menuntut agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan ini dibacakan;

41. Bahwa tuntutan tersebut tidak mempunyai dasar hukum sama sekali, karena berdasarkan Pasal 606a RV, uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dituntut apabila putusan hakim yang dijatuhkan **tidak berupa** pembayaran sejumlah uang.

Pasal 606a RV dikutip sebagai berikut:

“Sepanjang suatu keputusan hakim mengandung hukuman **untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang**. Maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, oleh harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa.”

42. Demikian juga Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia telah menentukan bahwa uang paksa (*dwangsom*) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang sebagaimana ditentukan dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 791K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang dikutip sebagai berikut:

“Uang paksa (*dwangsom*) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang.”

43. Argumentasi Tergugat di atas telah dipraktekan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi melalui Putusan No. 34/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jmb tanggal 15 Desember 2020 dengan kaidah hukum sebagai berikut:

“Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 611 ayat (1) RV Jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, bahwa terhadap putusan ini Majelis Hakim berpendapat untuk membayarkan sejumlah uang, maka menurut Majelis Hakim petitum ketujuh haruslah ditolak”

Oleh karena tuntutan uang paksa (*dwangsom*) yang dimohonkan Para Penggugat tidak beralasan, maka patutlah Tergugat memohon kepada



Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menolak Gugatan yang diajukan Para Penggugat.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim memutuskan sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

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

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak Gugatan untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut di atas Penggugat tidak mengajukan Replik tanggal 21 Oktober 2022 dan tetap pada gugatannya Penggugat,

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan Duplik tanggal 21 Oktober 2022, dan tetap pada jawabannya Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-30 sebagai berikut:

1. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Pemutusan Hubungan Kerja no.002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 tertanggal 25 April 2022, yang diberi tanda P-1;
2. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Risalah Hasil Pertemuan Bipartit tertanggal 17 Mei 2022, yang diberi tanda P-2;
3. Foto Copy sesuai Print Out, Tangkapan layar (screen shot) percakapan Whatsapp (WA) tertanggal 12 Mei 2022 tentang permintaan pertemuan Bipartit kepada pak Robby Kurnia selaku manager FnB pada Cinema XXI Jayapura untuk dilakukan pada tanggal 17 Mei 2022, yang diberi tanda P-3;
4. Foto Copy sesuai aslinya, Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial Tertanggal 01 Agustus 2022, yang diberi tanda P-4;
5. Foto Copy sesuai aslinya, Anjuran Mediator tertanggal 18 Juli 2022, yang diberi tanda P-5;
6. Foto Copy sesuai aslinya, Surat pengangkatan No, 01/21 mdo/VIII/2011 tanggal 01 Agustus 2022, yang diberi tanda P-6;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Foto Copy sesuai Print Out, Email surat Nomor Induk Berusaha (NIB) dengan nomor 9120408732096 tanggal 23 Januari 2020, yang diberi tanda P-7;
8. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Mutasi No,21H/21-C/Pers/V/2016 tanggal 24 Mei 2016, yang diberi tanda P-8;
9. Foto Copy sesuai Print Out, Email Surat Peringatan I No,03/LMS155/CNM/SP/III/2022 tanggal 08 Maret 2022, yang diberi tanda P-9;
10. Foto Copy sesuai Print Out, Email Surat Peringatan II No,04/LMS155/CNM/SP/II/2022 tanggal 21 Maret 2022, yang diberi tanda P-10;
11. Foto Copy sesuai Print Out, Tangkapan layar (screen shot) percakapan Whatsapp (WA) Tertanggal 18 Maret 2022 terkait laporan pelaksanaan pekerjaan, yang diberi tanda P-11;
12. Foto Copy sesuai aslinya, Tangkapan layar (screen shot) percakapan Whatsapp (WA) Tertanggal 22 Maret 2022, yang diberi tanda P-12;
13. Foto Copy sesuai aslinya, Surat Penolakan Demosi tanggal 22 maret 2022, yang diberi tanda P-13;
14. Foto Copy sesuai aslinya, Suat keputusan Demosi Karyawan No,002/XXI-NSR-HCDB/SKP/III/2022 tanggal 29 Maret 2022, yang diberi tanda P-14;
15. Foto Copy sesuai aslinya, Print Out rekening koran Bank BCA dengan nomor rekening 5315121229 atas nama Penggugat periode bulan April 2022, yang diberi tanda P-15;
16. Foto Copy sesuai Print Out dari Komputer, Email Surat Mutasi No.008/LMS155/CNM/IV/2022 tanggal 08 April 2022, yang diberi tanda P-16;
17. Foto Copy sesuai Print Out dari Komputer, Email Surat Panggilan Dinas I (satu) tanggal 14 April 2022, yang diberi tanda P-17;
18. Foto Copy sesuai aslinya, Jawaban Surat Panggilan Dinas I (satu) tanggal 15 April 2022, yang diberi tanda P-18;
19. Foto Copy sesuai Print Out dari Komputer, Email Surat Panggilan Dinas II (dua) tanggal 19 April 2022, yang diberi tanda P-19;
20. Foto Copy sesuai aslinya, Print Out rekening koran Bank BCA dengan nomor rekening 5315121229 atas nama Penggugat periode bulan Mei 2022, yang diberi tanda P-20;

Halaman 42 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



21. Foto Copy sesuai aslinya, Print Out rekening koran Bank BCA dengan nomor rekening 5315121229 atas nama Penggugat periode bulan Oktober 2021, yang diberi tanda P-21;
22. Foto Copy sesuai aslinya, Print Out rekening koran Bank BCA dengan nomor rekening 5315121229 atas nama Penggugat periode bulan November 2021, yang diberi tanda P-22;
23. Foto Copy sesuai aslinya, Print Out rekening koran Bank BCA dengan nomor rekening 5315121229 atas nama Penggugat periode bulan Desember 2021, yang diberi tanda P-23;
24. Foto Copy sesuai aslinya, Spesimen Sampel Slip Gaji, yang diberi tanda P-24;
25. Foto Copy sesuai Print Out, Sreen Shot (tangapan layar) Video absensi pada tanggal 13 April 2022, yang diberi tanda P-25;
26. Foto Copy sesuai Print Out, Sreen Shot (tangapan layar) Video absensi pada tanggal 15 April 2022, yang diberi tanda P-26;
27. Foto Copy sesuai Print Out, Sreen Shot (tangapan layar) Video absensi pada tanggal 17 April 2022, yang diberi tanda P-27;
28. Foto Copy sesuai Print Out, Sreen Shot (tangapan layar) harga tiket Jayapura - Manado, yang diberi tanda P-28;
29. Foto Copy sesuai aslinya, Formulir Surat Tugas Perjalanan Dinas dalam proses Mutasi, yang diberi tanda P-29;
30. Foto Copy sesuai Print Out, Sreen Shot (tangapan layar) WA tetanggal 12 April 2022, yang diberi tanda P-30;

Menimbang, bahwa bukti bertanda P-1 sampai dengan P-30 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermeterai cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil gugatannya, Penggugat juga telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah yaitu saksi Paula Soleman dan Abdul Rahman Slamet, yang pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Saksi Paula Soleman di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
  - Bahwa Saksi mengenal Penggugat dan Saksi tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat;
  - Bahwa Saksi adalah mantan Pekerja di perusahaan Tergugat dan menjadi bawahan Penggugat saat Penggugat masih menjadi Manajer;



- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena Penggugat telah mengalami PHK;
  - Bahwa Saksi hanya mendengar desas-desus bahwa Penggugat di PHK karena peringatan sampah dari sesama rekan kerja;
  - Bahwa Saksi tidak mengetahui mengenai permasalahan Mutasi yang dialami Penggugat;
  - Bahwa Saksi tidak mengetahui tentang adanya Peraturan Perusahaan;
  - Bahwa Saksi mengetahui bahwa sosialisasi Peraturan Perusahaan adalah tugas dan tanggung jawab Manager
2. Saksi Abdul Rahman Slamet di bawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:
- Bahwa Penggugat dan Saksi tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat;
  - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat di PHK karena mangkir;
  - Bahwa Saksi mengetahui bahwa Penggugat mendapatkan Surat Panggilan Dinas dari Tergugat sebanyak 2 (dua) kali pemanggilan, akan tetapi Saksi tidak mengetahui adanya respon atau keberatan dari Penggugat atas panggilan dinas tersebut;
  - Bahwa Saksi mengambil kesimpulan (*vide* **Bukti P-30**) bahwa Saksi II diminta atasan Saksi untuk menghapus absen Penggugat;
  - Bahwa Saksi mengoreksi bahwa atasan Saksi II sebenarnya memerintahkan Saksi untuk merubah atau *reset* kode akses Penggugat.
  - Bahwa Saksi mengakui bahwa inisiatif untuk menghapus absen Penggugat adalah murni atas inisiatif dari Saksi II sebagaimana Bukti P-30, bukan dari atasan Saksi (Sdr. Dana Sunandar);
  - Bahwa Saksi mengakui berdasarkan Bukti P-30 Sdr. Dana Sunandar meminta Saksi untuk mengubah kode akses Penggugat, bukan menghapusnya;
  - Bahwa Saksi menyatakan pernah melihat Penggugat melakukan absen saja tanpa bekerja melalui CCTV;
  - Bahwa Saksi mengakui dan menyatakan bahwa perusahaan Tergugat menyediakan fasilitas-fasilitas bagi karyawan yang dimutasi;
  - Bahwa Saksi menyatakan alasan Penggugat tidak melaksanakan mutasi awalnya karena jarak mutasi yang hanya 3 (tiga) hari;
  - Bahwa Saksi menyatakan alasan Penggugat tidak melaksanakan mutasi karena alasan gaji dan THR yang belum dibayar;



- Bahwa Saksi tidak tahu bahwa mutasi dan demosi yang dialami Penggugat terjadi diwaktu yang berbeda;
- Bahwa Saksi menyatakan tanggal keberangkatan tidak sama dengan tanggal mutasi.

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil jawabannya Tergugat telah mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-24 sebagai berikut:

1. **Foto ccopy sesuai aslinya**, Akta Perubahan Data Perseroan PT Lestari Mitra Sembada No. 45 tertanggal 19 Desember 2019 oleh Notaris Ilmiawan Dekrit S., SH. MH, yang diberi tanda T-1a;

**Foto ccopy sesuai aslinya**, Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan PT Lestari Mitra Sembada No. 75 tertanggal 7 Agustus 2008 oleh Notaris Ilmiawan Dekrit S., SH. MH. , yang diberi tanda T-1b;

2. **Foto ccopy sesuai aslinya**, Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda T-2a;

**Foto ccopy sesuai aslinya**, Pasal 4 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda T-2b;

**Foto ccopy sesuai aslinya**, Pasal 5 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda T-2c;

**Foto ccopy sesuai aslinya**, Pasal 6 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda T-2d;

**Foto ccopy sesuai aslinya**, Pasal 83 Ayat (1) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda T-2e;

**Foto ccopy sesuai aslinya**, Pasal 86 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda T-2f;

3. **Foto ccopy sesuai aslinya**, Putusan Mahkamah Agung No. 1142 K/Pdt.Sus- PHI/2020 tanggal 1 September 2020, yang diberi tanda T-3a;

**Foto ccopy sesuai aslinya**, Putusan Mahkamah Agung No. 882 K/Pdt.Sus PHI/2020 tanggal 13 Agustus 2020, yang diberi tanda T-3b;

4. **Foto ccopy sesuai aslinya**, Anjuran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jayapura No. 500/1.068 tanggal 18 Juli 2022, yang diberi tanda T-4;



5. **Foto ccopy sesuai aslinya**, Perjanjian Kerja tanggal 1 Agustus 2010, yang diberi tanda T-5a;  
**Foto ccopy sesuai aslinya**, Perjanjian Kerja tanggal 6 Agustus 2008, yang diberi tanda T-5b;  
**Fotokopi sesuai aslinya**, Surat Pengangkatan No. 01/21mdo/VII/2011 tanggal 1 Agustus 2011, yang diberi tanda T-5c;  
**Foto ccopy sesuai aslinya**, Surat Mutasi No. 15P/21-/Pers/IV/2015 tanggal 14 April 2015, yang diberi tanda T-5d;  
**Fotokopi sesuai aslinya**, Surat Mutasi No. 31J/21-/Pers/VII/2015 tanggal 31 Juli 2015, yang diberi tanda T-5e;  
Fotokopi sesuai aslinya, Surat Mutasi No. 01B/21-/Pers/I/2016 tanggal 18 Januari 2016, yang diberi tanda T-5f;  
Foto ccopy sesuai aslinya, Surat Mutasi No. 21H/21-C/Pers/V/2016 tanggal 24 Mei 2016, yang diberi tanda T-5g;
6. Foto ccopy sesuai aslinya, Kebijakan dan Prosedur Mutasi Cinema XXI tentang Mutasi Sementara Karyawan (“Ketentuan Mutasi”) , yang diberi tanda T-6;
7. Foto ccopy sesuai aslinya, Prosedur HC 06 2018 tentang Perjalanan Dinas Dalam Negeri (“Ketentuan Perjalanan Dinas”) , yang diberi tanda T-7;
8. Foto ccopy sesuai aslinya, Print out Edabu atas nama Franciska Sumakul, yang diberi tanda T-8;
9. Foto ccopy sesuai aslinya, Surat Mutasi No. 008/LMSS155/CNM/IV/2022 tanggal 08 April 2022 (“Surat Mutasi”) , yang diberi tanda T-9;
10. Foto ccopy sesuai aslinya, Absensi Karyawan atas nama Steven Raymond Alexander Kangiras, yang diberi tanda T-10;
11. Foto ccopy sesuai aslinya, Surat Panggilan Dinas I No. 001/XXI-LMS-HCBP/GDS/IV/2022 tanggal 14 April 2022 (“Surat Panggilan I”) , yang diberi tanda T-11;
12. Foto ccopy sesuai aslinya, Jawaban Surat Panggilan Dinas oleh Penggugat tanggal 15 April 2022, yang diberi tanda T-12;
13. **Foto ccopy sesuai aslinya**, Surat Panggilan Dinas 2 No. 002/XXI-LMS-HCBP/GDS/IV/2022 tanggal 19 April 2022 (“Surat Panggilan II”) , yang diberi tanda T-13;
14. Foto ccopy sesuai aslinya, Surat PHK No. 002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 tanggal 25 April 2022, yang diberi tanda T-14;
15. **Foto ccopy sesuai aslinya**, Pay Slip THR April 2022, yang diberi tanda T-15a;



**Foto copy sesuai aslinya**, Pay Slip Gaji April 2022, yang diberi tanda T-15b;

**Foto copy sesuai aslinya**, Pay Slip Maret 2022, yang diberi tanda T-15c;

16. **Foto copy sesuai aslinya**, Peraturan Perusahaan PT LMS dan Pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 4/HI.00.00/00.0000.211213029/B/VI/2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan Lestari Mitra Sembada tertanggal 03 Juni 2022. , yang diberi tanda T-16a;

**Foto copy sesuai aslinya**, Peraturan Perusahaan PT LMS dan Pengesahan dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 863/PHIJSK-PK/PP/VI/2019 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan Lestari Mitra Sembada tertanggal 19 Juni 2019, yang diberi tanda T-16b;

17. **Foto copy sesuai aslinya**, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, yang diberi tanda T-

18. **Foto copy sesuai aslinya**, Pay Slip Februari 2022 dan Januari 2022, yang diberi tanda T-18a;

Foto copy sesuai aslinya, Pay Slip Januari 2021 sampai dengan Desember 2021, yang diberi tanda T-18b;

Foto copy sesuai aslinya, Bukti T-18 C: Pay Slip Februari 2020 sampai dengan Desember 2020, yang diberi tanda T-

Foto copy sesuai aslinya, Bukti T-18 D: Pay Slip Februari 2022 dan Januari 2022, yang diberi tanda T-18c;

19. Foto copy sesuai aslinya, Mutasi Saldo BPJS Ketenagakerjaan JHT-JP Tahun 2020 atas nama Steven Raymon Alexander Kangiras, yang diberi tanda T-19;

20. **Foto copy sesuai aslinya**, Maklumat Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Mak/2/III/2020 tentang Kepatuhan Terhadap Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Penyebaran Virus Corona (Covid-19) tertanggal 19 Maret 2020; , yang diberi tanda T-20a;

**Foto copy sesuai aslinya**, Surat Mabes Polri kepada Pimpinan Cinema XXI tertanggal 17 April 2020; , yang diberi tanda T-20b;

**Foto copy sesuai aslinya**, Instruksi Walikota Jayapura No. 10 Tahun 2021 tentang Peningkatan Langkah Pencegahan dan Penanggulangan



Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Wilayah Kota Jayapura tertanggal 31 Agustus 2021; , yang diberi tanda T-20c;

21. **Foto copy sesuai aslinya**, Keputusan Gubernur Papua No. 188.4/341/Tahun 2020 tentang Upah Minimum dan Upah Minimum Sektorial Prov. Papua Tahun 2021 tanggal 27 Oktober 2020, yang diberi tanda T-21a;  
**Fotokopi sesuai aslinya**, Keputusan Gubernur Papua No. 188.4/369/Tahun 2019 tentang Upah Minimum dan Upah Minimum Sektorial Prov. Papua Tahun 2020 tanggal 25 November 2019, yang diberi tanda T-21b;
22. Foto copy sesuai aslinya, Berita Acara Pending Setor tanggal 30 Maret 2022, yang diberi tanda T-22a;  
**Foto copy sesuai aslinya**, Berita Acara Selisih Omset di Cinema Outlet dan M-Tix tanggal 29 April 2022, yang diberi tanda T-22b;  
**Foto copy sesuai aslinya**, Employee Loan atas nama Steven Raymond Alexander Kangiras, yang diberi tanda T-22c;
23. Foto copy sesuai aslinya, Pasal 93 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diberi tanda T-23;
24. Foto copy sesuai aslinya, Putusan No. 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg tanggal 16 Desember 2019, yang diberi tanda T-24;

Menimbang, bahwa bukti bertanda T-1 sampai dengan T-24 setelah dicocokkan ada yang menunjukkan aslinya, dan ada yang tidak menunjukkan aslinya tetapi bermeterai cukup;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut untuk mendukung dalil-dalil Jawabannya, Tergugat tidak menghadirkan saksi dalam persidangan:

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat mengajukan kesimpulan pada tanggal 14 November 2022 dan Tergugat mengajukan Kesimpulannya pada tanggal 14 November 2022.

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

#### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa setelah majelis hakim memperhatikan dengan seksama proses jawab menjawab dalam perkara ini, ternyata pihak Tergugat



selain menyangkal gugatan Penggugat, juga mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

**1. EKSEPSI PENGAJUAN GUGATAN TIDAK MEMENUHI SYARAT YANG DIWAJIBKAN UNDANG-UNDANG**

Bahwa pengajuan gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat”

Tergugat tidak mendapati adanya risalah proses bipartit dan tripartit (- secara mediasi) untuk membuktikan bahwa proses perundingan tripartit telah dilaksanakan para pihak pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua. Ketiadaan risalah tersebut menunjukkan bahwa Gugatan *a quo* telah menyalahi formalitas pengajuan Gugatan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 6 jo. Pasal 83 UU PPHI.

Oleh karena Gugatan *a quo* telah menyalahi formalitas pengajuan Gugatan hubungan industrial, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan *a quo* cacat formil dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

**2. EKSEPSI OBSCUUR - GUGATAN PENGGUGAT PREMATUR**

Bahwa sebelum mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat terlebih harus memperhatikan ketentuan-ketentuan formil yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Ciptaker”) jo. 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”) dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”).

Bahwa perselisihan hak adalah berkenaan dengan hak yang biasa diterima oleh pekerja (misalnya, perselisihan mengenai gaji yang belum dibayarkan, tunjangan dsb) sementara perselisihan PHK adalah berkenaan dengan PHK serta hak-hak yang diterima pekerja berkaitan dengan PHK tersebut (misalnya, alasan-alasan PHK, pembayaran kompensasi/pesangon atas PHK ).

Bahwa Gugatan Penggugat tampak jelas bahwa selain menuntut hak-hak yang harus didapatkan karena adanya PHK yang merupakan ruang lingkup perselisihan PHK (*vide* butir 24 Posita), Penggugat juga menuntut Tergugat atas kekurangan akibat penyesuaian upah dan gaji yang tidak dibayarkan



yang keduanya notabene merupakan perselisihan hak (*vide* butir 25 sampai dengan butir 26 Posita), Penggugat telah mencampuradukan Perselisihan PHK dengan Perselisihan Hak sehingga Gugatan PHK yang diajukan Penggugat dikategorikan prematur dan telah menyalahi formalitas pengajuan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, maka gugatan *a quo* cacat formil dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

### 3. EKSEPSI OBSCUUR – PENGGUGAT MENCAMPURADUKKAN ANTARA PERSELISIHAN HAK DENGAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bahwa Penggugat telah mencampuradukkan Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK, karena tindakan pencampuradukkan Perselisihan Hak dan Perselisihan PHK di dalam Gugatannya menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian hukum, maka gugatan cacat formil karena kabur (*obscuur*) sehingga patutlah gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

### 4. EKSEPSI OBSCUUR - PENGGUGAT MENGAJUKAN TUNTUTAN UPAH BESERTA HAK-HAK LAIN NAMUN TIDAK MENYEBUTKAN DASAR PERHITUNGAN SEHINGGA MENIMBULKAN KEBINGUNGAN DAN KETIDAK PASTIAN

Bahwa Penggugat menuntut agar hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat putus/berakhir, namun dalam posita dan petitum/tuntutannya terjadi pertentangan dimana Penggugat menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat tanggal 29 Juni 2019 bertentangan dengan ketentuan hukum padahal Tergugat menyatakan hubungan Para Pihak berakhir pada tanggal 25 April 2022 serta Penggugat memohon untuk PHK terjadi sejak putusan dibacakan;

Bahwa patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, **melalui surat tertanggal 29 Juni 2019**, kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang R.I. No. 11 Tahun 2020 Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 154 A huruf **(i) dan (j)**"

Bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua yang menjadi wadah dimana Penggugat dan Tergugat memohon mediasi pada tahap Tripartit sebelumnya telah mengeluarkan Anjuran yang juga tidak menyatakan kapan PHK berakhir serta tidak menyatakan peraturan perundang-undangan mana yang seharusnya menjadi dasar perhitungan PHK?



Dengan demikian, gugatan *a quo* terbukti cacat formil karena dalam **posita dan petitumnya tidak menyatakan dengan jelas kapan PHK terjadi dan apa tuntutan PHK yang sebenarnya diajukan Penggugat** sehingga patut apabila Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

5. EKSEPSI GUGATAN LAHIR DARI ANJURAN DISNAKER YANG CACAT FORMIL KARENA ANJURAN MEDIATOR TIDAK MEMBERIKAN PERTIMBANGAN YANG OBYEKTIF ATAS BUKTI-BUKTI YANG DIAJUKAN PARA PIHAK

Bahwa Anjuran Dinas tenaga kerja cacat formil karena mediator terbukti tidak memberikan pertimbangan yang obyektif dan mengabaikan bukti-bukti yang disampaikan oleh Para Pihak, dapat disimpulkan bahwa **mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua telah keliru dalam memberikan pertimbangannya karena ketentuan perundang-undangan yang menjadi dasar Mediator dalam memberikan anjuran tidak relevan dengan permasalahan yang ada dan sama sekali tidak mempertimbangkan keterangan-keterangan serta bukti-bukti yang diajukan Tergugat**, sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan sebelumnya, pada tahap bipartit dan tripartit di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua, mengenai kesalahan Penggugat yang mangkir dari perintah Tergugat, hal ini tidak dipertimbangkan sama sekali oleh mediator, dengan demikian anjuran Disnaker diterbitkan dari pertimbangan hukum dan kesimpulan yang tidak obyektif maka tidak berlebihan jika Tergugat menyatakan Anjuran Disnaker cacat formil. Oleh karena cacat formil, maka Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan replik terhadap eksepsi, maka atas eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagaimana terurai di bawah ini;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat point 1(satu) mengenai Pengajuan gugatan tidak memenuhi syarat yang diwajibkan Undang-Undang, yakni pengajuan gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka menurut majelis hakim bahwa berdasarkan bukti bertanda P-05 berupa anjuran mediator tanggal 18 Juli 2022 dan bukti P-04 tentang risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 01 Agustus 2022 yang terlampir dalam berkas perkara *a quo*, nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja



yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka pengajuan gugatan a quo telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai gugatan tidak memenuhi syarat tidak beralasan hukum dan patutlah ditolak;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat poin 2,3 dan 4 **mengenai** Obscur – tentang Gugatan Penggugat Prematur, Penggugat telah mencampurkan Perselisihan PHK dengan Perselisihan Hak sehingga gugatan PHK yang diajukan Penggugat dikategorikan prematur dan gugatan Penggugat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian hukum telah menyalahi formalitas pengajuan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, maka menurut majelis hakim bahwa gugatan Penggugat sudah cukup jelas (tidak kabur) karena gugatan Penggugat ditekankan pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, hal mana telah melalui tahapan penyelesaian mediasi ditingkat Tripartit dan tidak mencapai kata sepakat, oleh karenanya Penggugat mengajukan hal tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, untuk menyelesaikan sengketa antara Penggugat dan Tergugat, Dengan demikian Eksepsi Tergugat mengenai gugatan kabur (*Obscur libel*), tidak beralasan hukum, maka patutlah ditolak;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat poin 5 (lima) mengenai gugatan lahir dari anjuran disnaker yang cacat formil karena anjuran mediator tidak memberikan pertimbangan yang obyektif atas bukti-bukti yang diajukan para pihak, maka menurut majelis hakim bahwa mengenai anjuran yang dikeluarkan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja merupakan anjuran dari hasil mediasi dan bukan bersifat mengikat, maka eksepsi Tergugat tentang anjuran mediator cacat formil tidak beralasan hukum, maka patutlah ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Eksepsi poin 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) telah ditolak, maka keseluruhan Eksepsi Tergugat dikesampingkan;

#### DALAM POKOK PERKARA

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



Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan seksama isi dan maksud dari surat gugatan Penggugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang menjadi pokok dari gugatan Penggugat ialah Penggugat bermaksud melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat dengan alasan Tergugat telah mendahului melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja yakni Mangkir, tidak melaksanakan mutasi sejak tanggal 8 April 2022 sampai dengan 25 April 2022 pada Outlet Cinema XXI Mantos 3 Menado, dan telah dipanggil tanggal 15 April 2022 melalui surat panggilan 1(satu) dan tanggal 19 April 2022 melalui Surat Panggilan 2 (dua) sesuai ketentuan Passal 51 PP Nomor 35 tahun 2021 menyatakan tidak hadir bekerja selama 5 (lima) hari / lebih secara berturut-turut tanpa disertai keterangan dan bukti yang sah dan sudah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali dan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat menuntut Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat sebesar Rp186.169.906,00 (seratus delapan puluh enam juta seratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus enam rupiah ) sebelum dipotong pajak;

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 gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 283 RBg jo Pasal 1865 KUHPerdata;

Menimbang, bahwa dari bukti bertanda P-05 berupa anjuran mediator tanggal 18 Juli 2022 dan bukti P-04 tentang risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial tanggal 01 Agustus 2022 yang terlampir dalam berkas perkara a quo, nyatalah bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang sudah terlebih dahulu dilakukan penyelesaiannya melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Papua;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, maka pengajuan gugatan a quo telah memenuhi syarat formil sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 dan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk melanjutkan pemeriksaan terhadap substansi pokok perkara;



Menimbang, bahwa sebelum masuk pada pokok perkara Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti tertulis Penggugat yang diberi tanda bukti P-6 dan Bukti T-5b, diperoleh fakta Tergugat adalah karyawan PT Lestari Mitra Sembada, sejak tanggal 01 Agustus 2008 sebagai Operator Cinema XXI Menado dengan status karyawan PKWT dan Bukti T-5c bahwa Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap PKWTT pada tanggal 01 Agustus 2011 berdasarkan Surat Pengangkatan Nomor: 01/21 mdo/VIII/2011, dengan jabatan terakhir sebagai Operator Cinema XXI Jayapura, dengan demikian majelis hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bersifat tetap, sehingga untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat maupun Tergugat harus tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku i.c. Undang-Undang Nomor:13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Perjanjian Kerja Bersama Pedoman Hubungan Industrial yang berlaku di perusahaan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-30 dan menghadirkan 2 (dua) saksi yakni Paula Solaiman dan Rahman Slamet di persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat tidak menghadirkan saksi tapi mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-24;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan petitum angka 1 maka Majelis hakim terlebih dahulu mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) dimana Penggugat pada pokoknya menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak Putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda P-1 dan Bukti bertanda T-14 tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja No, 002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 tanggal 25 April 2022, menyatakan bahwa Penggugat terhitung Kamis tanggal 21 April 2022 dinyatakan tidak lagi menjadi karyawan PT Lestari Mitra Sembada karena tidak menghadiri / memenuhi panggilan Dinas 2 (dua) dan keterangan saksi Paula Solaiman dan Rahman Slamet telah ternyata Penggugat tidak lagi menjalankan pekerjaan sebagai karyawan PT Lestari Mitra Sembada, maka menurut majelis hakim bahwa hubungan kerja



antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak terjalin keharmonisan kerja, maka petitum angka 2(dua) patutlah dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 3 (tiga) dimana Penggugat pada pokoknya Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp186.169.906,00 (seratus delapan puluh enam juta seratus enam puluh sembilan ribu sembilan ratus enam rupiah ) dengan rincian sebagai berikut:

- |                                                                       |                  |      |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------|------|
| a. Pesangon                                                           | :Rp71.503.344,00 |      |
| b. Penghargaan Masa Kerja                                             | :Rp31.779.264,00 |      |
| c. Penggantian Hak                                                    | :                |      |
| i.Cuti Tahunan                                                        | :Rp3.679.200,00  |      |
| ii.Ongkos pulang                                                      | :Rp44.363.650,00 |      |
| d. Upah belum terbayarkan selama 2 bulan<br>Maret 2022 dan April 2022 | :Rp15.889.632,00 |      |
| e. THR Tahun 2022 yang seharusnya<br>dibayarkan dibulan Maret 2022    | :Rp7.944.816,00  |      |
| f. Selisih Kekurangan upah 3 bulan<br>Oktober 2021 s/d Desember 2021  | :Rp11.010.000,00 | maka |
- majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda P-9 tentang surat peringatan I (satu) nomor: 003/LMS155/CNM/SP/III/2022 tanggal 8 Maret 2022 yakni pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya Pasal 25 ayat 3, dan bukti bertanda P-10 tentang surat peringatan II (dua) nomor:004/LMS155/CNM/SP/II/2022 tanggal 21 Maret 2022 yakni pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya Pasal 25 ayat 8, maka menurut majelis hakim penerapan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya yang ditujukan kepada Penggugat adalah salah penerapan aturan karena Penggugat adalah karyawan PT Lestari Mitra Sembada bukan karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya, nama perusahaannya sudah berbeda apalagi dengan peraturan perusahaan pasti berbeda juga, dengan demikian surat peringatan I (satu) dan II(dua) yang diberikan kepada Penggugat mengalami kekeliruan, kesalahan penerapan peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa bedasakan Pasal 161 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan surat Peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing – masing berlaku untuk paling lama 6 (enam)



bulan, kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian kerja Bersama;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda P-1 dan Bukti bertanda T-14 tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja No, 002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 tanggal 25 April 2022, menyatakan bahwa Penggugat terhitung kamis tanggal 21 April 2022 dinyatakan tidak lagi menjadi karyawan PT Lestari Mitra Sembada karena tidak menghadiri / memenuhi panggilan Dinas 2 (dua), karena mangkir tidak menjalankan mutasi sesuai surat mutasi Nomor:008/LMS155/CNM/IV/2022 tanggal 8 April 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti – bukti diatas dan keterangan saksi Paula Solaiman dan Rahman Slamet dipersidangan telah ternyata Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat berawal dari peristiwa sebagaimana terurai dibawah ini:

- Dibulan Maret 2022 terjadi komplain dari pengelola Mall Jayapura tentang penumpukan sampah di areal Cinema XXI Jayapura;
- Pada tanggal 8 Maret 2022 Penggugat diberikan Peringatan I(satu) dengan menggunakan peraturan perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya, bukan sesuai peraturan perusahaan PT Lestari Mitra Sembada;
- Pada tanggal 21 Maret 2022 Penggugat diberikan Peringatan II (dua) dengan menggunakan peraturan perusahaan PT Nusantara Sejahtera Raya, bukan sesuai Peraturan Perusahaan PT Lestari Mitra Sembada;
- Pada tanggal 1 April 2022 Penggugat didemosikan melalui surat nomor: 002/XXI-NSR-HCDB/SKP/III/2022 dari jabatan Manager turun menjadi Staff Tehnik/Operator Cenema XXI,
- Pada tanggal 8 April 2022 Penggugat dimutasikan Operator XXI Jayapura ke Operator Matos 3 XXI Manado, sesuai surat mutasi nomor:008/LMS155/CNM/IV/2022 tanggal 8 April 2022,
- Pada tanggal 14 April 2022 Penggugat dipanggil melalui surat panggilan dinas I (satu);
- Pada tanggal 21 April 2022 Penggugat dipanggil melalui panggilan dinas II(dua);
- Pada tanggal 25 April 2022 dengan nomor: 002/XXI-LMS-HCBP/SKP/IV/2022 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat,

Menimbang, bahwa menurut majelis hakim Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bukan merupakan pelanggaran kerja serius tetapi pelanggaran administratif terkait mutasi tempat kerja, karena mutasi



tempat kerja adalah menjadi tanggung jawab Perusahaan sesuai peraturan perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan **Pasal 32 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** yang berbunyi:

Pasal 1 (satu) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminatif;

Pasal 2 (dua) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum;

Menimbang, bahwa dari bukti – bukti dan keterangan diatas, maka menurut majelis hakim Penggugat tidak menjalankan mutasi kerja dari XXI Jayapura ke Mantos 3 XXI Manado karena tidak adanya transparansi atau keterbukaan dari Tergugat untuk memfasilitasi Penggugat ketempat kerja yang baru, dan juga mengenai mutasi karyawan PT Lestari Mitra Sembada tidak diatur dalam peraturan perusahaan PT Lestari Mitra Sembada, dengan demikian menurut majelis hakim bahwa perbuatan Penggugat dengan tidak menjalankan mutasi sesuai surat mutasi tersebut merupakan pelanggaran kerja sesuai ketentuan Pasal 52 PP 35 tahun 2021 yang menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja / Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka pekrja/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);

Maka majelis hakim memperhitungkan hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat dengan masa kerja ( 1 Agustus 2008 sampai dengan Desember 2022 = 14 tahun 4 bulan) sebagaimana terinci dibawah ini :

- |                                              |                  |
|----------------------------------------------|------------------|
| a) Pesangon Rp7.944.816,00 X 0,5 X 9         | =Rp35.751.672,00 |
| b) Penghargaan Masa Kerja Rp7.944.816,00 X 5 | =Rp39.724.080,00 |
| Jumlah                                       | =Rp75.475.752,00 |
| c) Penggantian Hak:                          |                  |
| - Cuti tahunan yang belum gugur              | =Rp7.944.816,00  |
| - Biaya Ongkos pulang                        | =Rp7.944.816,00  |
| - Uang pisah                                 | =Rp7.944.816,00  |



Jumlah =Rp23.834.448,00

Total Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja + Penggantian Hak = Rp99.310.200,00 (sembilan puluh sembilan juta tiga ratus sepuluh ribu dua ratus rupiah)

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 4 (empat) dimana Penggugat pada pokoknya Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan ketentuan UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 157 A sebesar Rp7.944.816,00 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) setiap bulannya yang dihitung sejak bulan Mei 2022 sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang bahwa berdasarkan Sema 03 tahun 2015 jo ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, oleh karena itu majelis hakim memperhitungkan upah proses Penggugat adalah upah pokok sebesar Rp7.944.816,00 (tujuh juta sembilan ratus empat puluh empat ribu delapan ratus enam belas rupiah) sebelum dipotong pajak yang dibayarkan oleh Penggugat kepada Tergugat setiap bulan selama 6 (enam) bulan berturut-turut terhitung sejak tanggal gugatan terdaftar di Pengadilan Hubungan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Jayapura, yakni 6 x Rp7.944.816,00= Rp47.668.896,00 (empat puluh tujuh juta enam ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah), maka petitum angka 4 (empat) tentang upah proses telah beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 5 (lima) dimana Penggugat pada pokoknya menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00/hari (Satu juta Rupiah per-hari) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa mengenai tuntutan Penggugat tentang membayar Uang paksa atau denda atas keterlambatan pelaksanaan putusan, menurut Majelis Hakim hal tersebut sudah masuk dalam pokok perkara, dan bukan



menjadi alasan yang dibenarkan, dengan demikian petitum angka 5 (lima) tidak beralasan hukum, dan patutlah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya akan dipertimbangkan petitum angka 6 (enam) dimana Penggugat pada pokoknya menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara, maka majelis hakim mempertimbangkan;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat ada di pihak yang kalah maka Tergugat dihukum membayar biaya perkara, sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan oleh karena nilai gugatan Penggugat diatas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan, dengan demikian petitum angka 6 (enam) beralasan hukum, dan patutlah dikabulkan.

Menimbang, bahwa oleh karena petitum angka 2 (dua), 3(tiga), 4(empat) dan petitum angka 6 (enam) dikabulkan dan petitum angka 5(lima) ditolak, maka beralasan hukum petitum angka 1 gugatan Penggugat dikabulkan sebagiannya.

Memperhatikan, Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak Putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp99.310.200,00 (sembilan puluh sembilan juta tiga ratus sepuluh ribu dua ratus rupiah)
  - a. Pesangon Rp7.944.816,00 X 0,5 X 9 =Rp35.751.672,00

Halaman 59 dari 61 Putusan PHI Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Penghargaan Masa Kerja Rp7.944.816,00 X 5 =Rp39.724.080,00  
Jumlah =Rp75.475.752,00

c. Penggantian Hak:

- Cuti tahunan yang belum gugur =Rp7.944.816,00  
- Biaya Ongkos pulang =Rp7.944.816,00  
- Uang pisah =Rp7.944.816,00  
Jumlah =Rp23.834.448,00

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses Terhadap Penggugat sebesar 6 X Rp7.944.816,00 =Rp47.668.896,00 (empat puluh tujuh juta enam ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus enam belas rupiah);
5. Menolak gugatan selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp1.056.000,00 (satu juta lima puluh enam ribu)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Jayapura, pada hari Selasa, tanggal 6 Desember 2022, oleh kami, Zaka Talpatty, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Paulus Raiwaki, SE dan Yance Pakaila, ST, MM masing-masing Hakim Ad Hoc PHI sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap tanggal 16 September 2022, putusan pada hari ini Rabu 7 Desember 2022 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota, dibantu oleh Erni Stien Ibo, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan dihadiri oleh pihak Penggugat dan kuasa Penggugat, dan dihadiri oleh kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Paulus Raiwaki, SE

Zaka Talpatty, S.H., M.H.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yance Pakaila, ST, MM

Panitera Pengganti,

Erni Stien Ibo, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya Pendaftaran	=Rp20.000,00
2. Biaya ATK	=Rp75.000,00
3. Biaya Panggilan	=Rp911.000,00
4. PNBP	=Rp27.000,00
5. Biaya meterai	=Rp10.000,00
6. Redaksi	<u>=Rp10.000,00</u>
	=Rp1.056,00 (satu juta lima puluh enam ribu

rupiah)

**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)