



**PUTUSAN**  
**NOMOR : 125/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**

**"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara :

**SANUDIN**, Warga Negara Indonesia, Tempat Tanggal Lahir, Bogor 07 Maret 1976, Laki-laki, Pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Rawa Bogo RT. 009 RW. 004 Desa Weninggalih, Kecamatan Jonggol, Kabupaten Bogor, Jawa Barat;

Dalam hal ini dikuasakan kepada: **EDY PURWANTO, S.H., MUNIP, S.H., HARIYANTO, S.H., dan JOKO SANTOSO, S.H.**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, Para Advokat/Pengacara pada Kantor Hukum SPIN Dan Rekan yang beralamat di Villa Permata Mas Blok CP No. 22 Bojongnangka, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 7 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**

**L a w a n**

**PT WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA Tbk**, yang diwakili oleh NJAUW VIDO ONADI dan ANTHONY YUAREZ PANGGABEAN, Warga Negara Indonesia dalam jabatannya masing-masing sebagai Direktur, berkedudukan di Altira Office Tower Lantai 32, 33 dan 35 Jl. Yos Sudarso Kav. 85, Kelurahan Sunter Jaya, Kecamatan Tanjung Priok, Kota Administrasi Jakarta Utara dan Kantor Cabang Cileungsi di Ruko Oregon TCR 32, Kota Wisata, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat;

Dalam hal ini dikuasakan kepada: **ANANG LUDY PUSPAWAN, HENDRI KURNIANSYAH, CHYNTIA FRANSLIA, ASEP HIDAYATULOH, PUNGKI**

---

Halaman 1 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



**RESTI PRIBANDARI, HERI HERMAWAN, DIMAS DWI PRASETYO** dan **LUTFI GUMILANG**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, Para Karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk, beralamat di Altira Office Tower Lantai 32, 33 dan 35 Jl. Yos Sudarso Kav. 85, Kelurahan Sunter Jaya, Kecamatan Tanjung Priok, Kota Administrasi Jakarta Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: : 099/POA/LGL/VIII/2023 tertanggal 21 Agustus 2023, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**

***Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tersebut ;***

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan surat-surat bukti yang diajukan di persidangan;

Setelah mendengar keterangan saksi - saksi;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA.**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 3 Agustus 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 4 Agustus 2023, dengan register Nomor 125/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal tanggal 03 Juni 2009, dengan lokasi kerja terakhir di Kantor Cabang Cileungsi, Nomor Induk Karyawan : 05809017, Status Karyawan Tetap, terakhir bekerja pada divisi Collection Remedial, dengan Jabatan sebagai Branch Remedial Head, upah terakhir sebesar Rp. 7.300.000,- (*tujuh juta tiga ratus ribu rupiah*)/bulan;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat, telah bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab, sehingga mempunyai masa kerja selama 14 (empat belas) tahun lebih dan menduduki posisi terakhir pada jabatan Branch Remedial Head;
3. Bahwa kemudian timbul perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, pada saat Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan Pasal 26 ayat (2) huruf r :

---

*Halaman 2 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*



*"Meminta atau menerima uang dan/atau barang dari pelanggan atau calon pelanggan atau dari pihak ketiga yang tidak sesuai dengan ketentuan Perusahaan, termasuk dalam kategori ini adalah menerima atau meminta uang dengan tujuan agar permohonan kredit dapat disetujui atau agar kendaraan nasabah tidak jadi ditarik" jo Pasal 25 huruf c: "Kurangnya melakukan pengawasan terhadap bawahan dan/atau pekerjaan sehingga mengakibatkan kerugian Perusahaan", hal mana sebagaimana tertuang dalam surat Nomor : 026/HC-BPIR/I/2023 tertanggal 30 Januari 2023 perihal pemutusan hubungan kerja;*

4. Bahwa sebagaimana yang tertuang dalam surat PHK tersebut, Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat dinilai telah melakukan pelanggaran yaitu telah lalai dalam melakukan pekerjaannya dan/atau pengawasan terhadap kinerja tim dibawah supervisinya, dimana terdapat temuan:
  - a. Adanya 1 unit CWO konsumen an. Nanang (unit Honda Genio), dimana unit tersebut telah digadai kepada karyawan kantor pegadaian an. Abdul Talib, dan berdasarkan keterangan Abdul Talib pernah bertemu dengan Penggugat dan memberikan uang rokok sebesar Rp. 200.000,-;
  - b. Adanya 1 unit WO yang masih berada pada alamat tagih dan belum dilakukan pelunasan dan/atau penarikan untuk konsumen an. Jono Wibowo, unit kendaraan Toyota Yaris E 1.5 M/T;
5. Bahwa terhadap hasil temuan Tim Anti Fraud Investigation tersebut, Penggugat telah melakukan klarifikasi dan memberikan penjelasan sebagai berikut:
  - a. Terkait 1 unit CWO konsumen an. Nanang (unit Honda Genio):
    - Pada saat bipartit kedua telah diperoleh keterangan dari Abdul Talib yang menyatakan bahwa apa yang menjadi temuan Tim Anti Fraud Investigation tersebut tidaklah benar, baik tentang unit Honda Genio yang digadai dan tentang pemberian uang kepada Penggugat;
    - Unit Honda Genio milik konsumen an. Nanang tersebut telah dilakukan penarikan oleh Penggugat;
  - b. Terkait 1 unit WO konsumen an. Jono Wibowo (unit Toyota Yaris E 1.5 M/T):
    - Bahwa Penggugat bersama timnya telah bekerja secara maksimal atas pelimpahan pekerjaan dari divisi lain terkait gagal bayar selama 3 (tiga) bulan cicilan unit Toyota Yaris E 1.5 M/T milik konsumen an. Jono Wibowo;
    - Bahwa Penggugat bersama timnya telah melaksanakan tugas sebagaimana mestinya dalam hal penagihan tunggakan cicilan

Halaman 3 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



yang menjadi kewajiban konsumen an. Jono Wibowo tersebut, namun tidak berhasil oleh karena konsumen sudah tidak berada atau bertempat tinggal pada alamat tagih dikarenakan telah bercerai dengan istrinya;

- Bahwa Penggugat bersama timnya telah berupaya pula untuk melimpahkan penanganan permasalahan tersebut kepada pihak ketiga yang telah mempunyai kerjasama dengan pihak perusahaan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan pihak perusahaan, namun faktanya sampai dengan 3 (tiga) perusahaan jasa penagihan melakukan upaya penagihan atau penarikan unit kendaraan konsumen an. Jono Wibowo tersebut mengalami kegagalan yang sama seperti yang dialami oleh Penggugat bersama timnya;
- Bahwa terakhir kali Penggugat berupaya kembali melakukan penagihan atau penarikan unit kendaraan tersebut bersama-sama dengan Kepala Cabang Cileungsi (Bpk. Elbert MP Samosir), namun tetap tidak berhasil atau mengalami kegagalan seperti halnya yang terjadi sebelum-sebelumnya dalam melakukan upaya tersebut;
- Bahwa Penggugat bersama timnya telah berupaya pula untuk melakukan negosiasi dalam hal penarikan unit Toyota Yaris E 1.5 MT yang ternyata dalam penguasaan mantan istri konsumen an. Jono Wibowo dan tidak bersedia untuk melakukan pembayaran cicilan, namun upaya tersebut mendapatkan penolakan dan perlawanan hingga mengancam jika dilakukan secara paksa untuk menarik unit kendaraan tersebut, mantan istri konsumen tersebut bersama keluarganya akan membakar unit kendaraan tersebut;

6. Bahwa sekalipun telah diperoleh keterangan dari sdr. Abdul Talib tentang tidak adanya pemberian sejumlah uang kepada Penggugat sebagaimana laporan Tim Anti Fraud Investigation, namun Tergugat tetap memutuskan Penggugat bersalah dan telah melakukan pelanggaran, sehingga Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 30 Januari 2023 dan berlaku terhitung efektif pada tanggal 01 Pebruari 2023 hubungan kerja dinyatakan berakhir;
7. Bahwa atas permasalahan atau perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya dalam hal penyelesaiannya sampai dengan tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, dan telah pula dikeluarkan Anjuran melalui surat Nomor : 5.15.15.2/1784/Hi Syaker/2023 tertanggal Mei 2023 yang isinya sebagai berikut:

**Menganjurkan:**

1. Kepada pihak perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha agar mempekerjakan kembali **Sdr. Sanudin** dan **Sdr. Endang Aprilanda Ambarita** ditempat dan posisi semula;

---

Halaman 4 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



2. Kepada pihak pekerja/kuasa hukum pekerja dan pihak perusahaan agar memberikan laporan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor apabila perselisihan tersebut dapat diselesaikan tanpa melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

8. Bahwa terhadap Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tersebut, telah diterbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana terhadap Anjuran tersebut Penggugat menerima Anjuran, sedangkan Tergugat tidak menjawab Anjuran;
9. Bahwa oleh karena Tergugat tidak menjawab Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tersebut dan juga tidak melaksanakan isi Anjuran, maka guna mendapatkan kepastian hukum Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial perihal Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: *Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;*

#### DALAM POKOK PERKARA

10. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang bekerja di lokasi perusahaan Tergugat pada Kantor Cabang Cileungsi yang berkedudukan dan beralamat di Ruko Oregon TCR 32, Kota Wisata, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, dengan demikian menurut hukum masuk dalam yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, oleh karenanya pengadilan *a quo* berwenang menerima, memeriksa dan memutus perkara ini;
11. Bahwa hubungan hukum/hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlaku dan diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya;
12. Bahwa Tergugat adalah suatu Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia yang bergerak dibidang pembiayaan konsumen (kendaraan bermotor dan lain-lain), beralamat di Altira Office Tower Lantai 32, 33 dan 35 Jl. Yos Sudarso Kav.

---

Halaman 5 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



85, Kelurahan Sunter Jaya, Kecamatan Tanjung Priok, Kota Administrasi Jakarta Utara 14350, dan memiliki unit kantor cabang di beberapa kota/kabupaten di wilayah hukum Negara Republik Indonesia, dimana salah satunya merupakan tempat bekerja Penggugat yaitu pada Kantor Cabang Cileungsi beralamat di Ruko Oregon TCR 32, Kota Wisata, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat;

13. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat, dan telah bekerja dengan penuh tanggungjawab selama kurun waktu 13 (tiga belas) tahun lebih terhitung sejak tanggal 03 Juni 2009, dengan lokasi kerja terakhir di Kantor Cabang Cileungsi, Nomor Induk Karyawan : 05809017, Status Karyawan Tetap, terakhir bekerja pada divisi Collection Remedial, dengan Jabatan terakhir sebagai Branch Remedial Head, dan mempunyai upah terakhir sebesar Rp. 7.300.000,- (*tujuh juta tiga ratus ribu rupiah*)/bulan;
14. Bahwa kemudian Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat yang berlaku efektif terhitung sejak tanggal 1 Februari 2023 melalui surat PHK Nomor : 026/HC-BPIR/I/2023 tertanggal 30 Januari 2023 perihal Pengakhiran Hubungan Kerja;
15. Bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sebagaimana tercantum dalam surat PHK yang dikeluarkan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat dinyatakan telah menerima uang sebesar Rp. 200.000,- (*dua ratus ribu rupiah*) dari sdr. Abdul Talib, berdasarkan penjelasan Tergugat yang bersangkutan adalah pihak penggadai unit motor Honda Genio milik konsumen an. Nanang, serta Penggugat dinyatakan kurang melakukan pengawasan terhadap bawahan dan/atau pekerjaan sehingga mengakibatkan kerugian Perusahaan;
16. Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja yang dijadikan dasar Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Penggugat tersebut adalah tidak benar dan tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat, khususnya terkait pemberian atau penerimaan uang dari sdr. Abdul Talib sebagaimana disampaikan Tergugat, dimana hal ini telah dilakukan konfirmasi dan klarifikasi secara langsung dengan sdr. Abdul Talib pada saat dilaksanakan bipartit ke-2 antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 16 Januari 2023 melalui Google Meet, dan telah diperoleh keterangan dari sdr. Abdul Talib bahwa terkait pemberian sejumlah uang kepada Penggugat tersebut adalah tidak benar, terlebih lagi Tergugat pada awalnya hanya mendasarkan pada keterangan dari orang per-orang saja tanpa adanya bukti autentik yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, baik berupa kuitansi sebagai tanda bukti serah terima uang ataupun adanya saksi-saksi yang

---

Halaman 6 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



melihat adanya peristiwa hukum dalam terkait dengan pemberian uang yang dituduhkan Tergugat kepada Penggugat tersebut, oleh karena tidak terbukti atau setidaknya tidak adanya bukti autentik serta adanya saksi-saksi atas peristiwa pemberian uang yang dituduhkan oleh Tergugat kepada Penggugat yang dijadikan alasan dan dasar Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat tersebut, maka secara hukum haruslah ditolak dan batal menurut hukum PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat;

17. Bahwa Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan tersebut adalah perihal hukum materiil yang perlu dibuktikan kebenarannya, apakah benar telah sesuai dan berdasar hukum, dan faktanya Tergugat tidak pernah dapat membuktikan secara hukum terhadap apa yang menjadi alasan PHK tersebut;
18. Bahwa justru fakta yang terjadi adalah Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanpa memperhatikan hukum acara pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai hukum materiil. **Oleh karena alasan Tergugat hanyalah mengada-ada yang tidak dibenarkan menurut hukum, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus cq. Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo dapat memberikan keadilan bagi Penggugat atas kesewenang-wenangan Tergugat tersebut;**
19. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dan dalam hal ini Tergugat belum melakukan segala daya dan upaya sebagaimana telah di amanatkan oleh ketentuan perundangan yang berlaku sebelum melakukan PHK. Daya dan upaya sebagaimana dimaksud adalah segala kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, **artinya apabila Tergugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja wajib berpedoman dengan ketentuan hukum yang berlaku** sebagaimana di atur dalam Pasal 151 ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahkan berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat baru dapat memutus hubungan kerja

---

Halaman 7 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



dengan Penggugat setelah mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan faktanya dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor telah diterbitkan Anjuran bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat belum dapat dipertimbangkan dan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada tempat dan posisi semula, terlebih kembali PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat belum mendapatkan penetapan dari pengadilan *a quo*;

20. Bahwa terhitung sejak Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat yang berlaku efektif per-tanggal 01 Pebruari 2023, Tergugat sudah tidak mempekerjakan Penggugat dan tidak membayar upah yang seharusnya diterima Penggugat;
21. Bahwa Putusan Mahkamah Konstusi (MK) Nomor 37/ PUU-IX/ 2011/ 10 tanggal 19 September 2011 Pasal 155 ayat 2, **KONSTITUSIONAL BERSYARAT**, dengan syarat **“belum ditetapkan”** harus dibaca seperti **“belum memiliki kekuatan hukum tetap.”** Artinya *hapusnya hak dan kewajiban Para Pihak apabila telah ada putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum TETAP (Final and Binding)*. Sementara sampai dengan saat gugatan ini dibuat, sama sekali belum ada keputusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum TETAP (final and binding), **oleh karenanya, TERGUGAT tetap wajib memberikan hak-hak PARA PENGGUGAT yaitu upah yang merupakan hak normatif PARA PENGGUGAT;**
22. Bahwa dengan demikian jelaslah terbukti bahwa Tergugat telah melakukan ***tindakan sewenang-wenang*** terhadap Penggugat, dan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah PHK sepihak, **dengan demikian terhadap surat PHK No. 026/HC-BPIR/I/2023 tertanggal 30 Januari 2023 perihal Pengakhiran Hubungan kerja atas nama SANUDIN adalah BATAL DEMI HUKUM;**
23. Bahwa karena PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) juncto Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karenanya PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah BATAL DEMI HUKUM, **maka sudah selayaknya Penggugat untuk dipekerjakan kembali dan dibayarkan hak-haknya terhitung sejak diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat sampai dengan masuk bekerja kembalinya Penggugat. Mohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* memberikan keadilan bagi Penggugat;**



24. Bahwa namun demikian setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 30 Januari 2023, faktanya walaupun Penggugat menolak PHK tersebut karena alasan yang dijadikan dasar PHK tersebut mengada-ada dan tidak cukup bukti yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, **namun Tergugat tetap tidak mau menerima Penggugat untuk kembali masuk bekerja, dan Tergugat tetap untuk melakukan PHK terhadap Penggugat, terbukti Tergugat tidak menjalankan isi Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Nomor : 5.15.15.2/1784/Hi Syaker/2023 tertanggal Mei 2023**, dengan kondisi yang seperti ini apabila Penggugat tetap memaksakan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat secara pasti nantinya akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, oleh karenanya maka Penggugat menginginkan untuk diputus hubungan kerjanya dengan Tergugat, **sehingga sudah selayaknya berdasarkan keadilan Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak dibacakannya putusan ini;**

25. Bahwa faktanya PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah PHK sepihak dan tanpa adanya cukup bukti atas kesalahan yang dilakukan Penggugat sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat, maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat berupa kompensasi uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar **Rp. 193.085.000,- (seratus sembilan puluh tiga juta delapan puluh lima ribu rupiah)** secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

PENGGUGAT	MASA KERJA	UPAH/BULAN (Rp)	HAK PESANGON (BULAN UPAH)	HAK PMK (BULAN UPAH)	JUMLAH UANG PESANGON (2 X HAK PESANGON X UPAH) (Rp)	JUMLAH UANG PMK (1 X HAK PMK X UPAH) (Rp)	JUMLAH UPH 15% (Rp)	JUMLAH KESELURUHAN (Rp)
SANUDIN	13 tahun lebih	7.300.000	9	5	131.400.000	36.500.000	25.185.000	193.085.000

26. Bahwa terhitung sejak dilakukan PHK secara sepihak tanpa berdasar hukum pada tanggal 30 Januari 2023 dan berlaku efektif tanggal 01 Pebruari 2023 sampai dengan gugatan diajukan ke pengadilan *a quo*, Tergugat tidak pernah membayar upah Penggugat sebagaimana



mestinya, oleh karena itu adalah beralasan hukum Tergugat dihukum untuk membayar upah Penggugat sejak bulan Pebruari 2023 sampai dengan putusan perkara a quo dibacakan dengan perkiraan pada bulan Oktober 2023 selama 9 bulan x upah/bulan secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 65.700.000,- (enam puluh lima juta tujuh ratus ribu rupiah) dengan rincian sebesar sebagai berikut:

PENGGUGAT	UPAH / BULAN	UPAH BELUM/SEHARUSNYA DIBAYARKAN	JUMLAH
	Rp	Bulan	Rp
SANUDIN	7,300,000	9	65,700,000

27. Bahwa karena gugatan a quo didasarkan pada fakta-fakta serta didukung bukti-bukti yang cukup kuat dan sempurna, maka sangat beralasan hukum jika Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelasa 1A Khusus berkenan memutuskan bahwa putusan dalam perkara ini dapat segera dilaksanakan terlebih dahulu walaupun terdapat upaya perlawanan, kasasi ataupun upaya hukum lainnya (uitvoerbaar bij voorraad);

Berdasarkan uraian, fakta hukum dan argumentasi sebagaimana telah dikemukakan di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus cq. Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dan surat PHK Tergugat Nomor : 026/HC-BPIR/I/2023 tertanggal 30 Januari 2023 perihal Pengakhiran Hubungan Kerja batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan perkara ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp. 193.085.000,- (seratus sembilan puluh tiga juta delapan puluh lima ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

PENGGUGAT	HAK	HAK	JUMLAH UANG	JUMLAH UANG	JUMLAH	JUMLAH
-----------	-----	-----	-------------	-------------	--------	--------



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	MASA KERJA	UPAH/BULAN (Rp)	PESANGON (BULAN UPAH)	PMK (BULAN UPAH)	PESANGON (2 X HAK PESANGON X UPAH) (Rp)	PMK (1 X HAK PMK X UPAH) (Rp)	UPH 15% (Rp)	KESELURUHAN (Rp)
SANUDIN	13 tahun lebih	7,300,000	9	5	131,400,000	36,500,000	25,185,000	193,085,000

5. Menghukum Tergugat membayar upah yang belum dibayarkan dan seharusnya diterima oleh Penggugat sejak terjadinya perkara ini kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar **Rp. 65.700.000,- (enam puluh lima juta tujuh ratus ribu rupiah)** dengan perincian sebagai berikut:

PENGGUGAT	UPAH / BULAN	UPAH BELUM/SEHARUS NYA DIBAYARKAN	JUMLAH
	Rp	Bulan	Rp
SANUDIN	7,300,000	9	65,700,000

6. Menetapkan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun terdapat upaya perlawanan, kasasi atau upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau,

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk kepentingan Penggugat datang menghadap kuasanya **Edy Purwanto, S.H., Munip, S.H., Hariyanto, S.H., dan Joko Santoso, S.H.**, berdasarkan Surat Kuasa khusus tertanggal 7 Juli 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 4 Agustus 2023, Nomor: 349/SK/PHI/2023/PN.BDG, untuk kepentingan Tergugat datang menghadap kuasanya **Anang Ludy Puspawan, Chyntia Franslia, Asep Hidayatuloh, Heri Hermawan, dan Lutfi Gumilang**, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Agustus 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 11 September 2023, Nomor: 403/SK/PHI/2023/PN.BDG;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 130 HIR / pasal 154 Rbg maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A

Halaman 11 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Khusus mempunyai tugas untuk terlebih dahulu mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencoba mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat Gugatan Penggugat pada tanggal 11 September 2023 dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas surat gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan surat jawabannya tanggal 18 September 2023 dan dibacakan pada hari itu juga, yang berbunyi sebagai berikut:

#### I. DALAM EKSEPSI

Majelis Hakim yang Mulia, sebelum **Tergugat** masuk pada Pokok Perkara maka terlebih dahulu perlu kiranya kami menyampaikan perihal Eksepsi atas Gugatan **Penggugat**, yang menurut **Tergugat** Gugatan **Penggugat** layak dan patut untuk **Tidak Dapat Diterima atau Ditolak**, adapun yang menjadi eksepsi **Tergugat** tersebut adalah sebagai berikut;

##### **GUGATAN KABUR (OBSCUUR LIBEL)**

1. Bahwa dalam gugatannya, Tergugat memperkarakan gugatan "**Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**", namun pada faktanya dalil-dalil yang Penggugat nyatakan pada gugatannya adalah bertentangan satu sama lain dan tidak konsisten, sebab dalam dalil gugatan Penggugat pada poin 16 dan 22 Penggugat mendalilkan bahwasanya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah **batal demi hukum** dan **tidak dapat diterima**, namun dalam dalil selanjutnya pada poin 24 Penggugat secara sukarela menyatakan bahwasanya Penggugat meminta Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan **putus hubungan kerja** antara Penggugat dan Tergugat serta lebih lanjut dalam dalil gugatan Penggugat poin 25-26 dan petitum poin 4 dan 5 Penggugat memohon agar dibayarkan hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat, Oleh karena itu, perihal Gugatan "**Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**" dalam perkara ini **jelas-jelas kabur**, dimana seharusnya perkara ini mengenai "**Perselisihan Hak**";

Maka berdasarkan dalil-dalil *yang bertentangan satu sama lain dan kabur tersebut*, wajar apabila majelis hakim yang mengadili perkara ini memutuskan

---

Halaman 12 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



dan menyatakan bahwa **gugatan penggugat tidak dapat diterima** (*niet onvankelijke verklaard*)

## II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menyatakan menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa memang benar Penggugat bekerja di tempat Tergugat sejak 3 Juni 2009 dengan Nomor Induk Karyawan 05809017 status pegawai PKWTT dengan jabatan terakhir Branch Remedial Head dan upah terakhir di Rp7.300.000,00 (tujuh juta tiga ratus ribu rupiah) setiap bulannya;
3. Bahwa tidaklah benar Penggugat bekerja di tempat Tergugat selama 14 (empat belas) tahun lebih sebab Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat sebagaimana tanggal mulai bekerja yang dikemukakan oleh Penggugat dan dibenarkan oleh Tergugat adalah sejak 3 Juni 2009, hal ini berarti masa kerja Penggugat di tempat Tergugat sampai dengan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah **13 tahun 7 bulan 26 hari** atau setidaknya **13 tahun 7 bulan lebih**, dan atas **salah pernyataan terkait masa kerja** Penggugat yang Penggugat nyatakan dalam Surat Gugatannya sangat **mempengaruhi fakta hukum yang ada**. Dalam hal ini juga, Tergugat merasa merupakan penafsiran pribadi dari Penggugat dan Kuasanya terkait Penggugat yang telah bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, sebab beberapa kali selama Penggugat bekerja di tempat Tergugat, Penggugat bekerja dengan tidak produktif dan memiliki kinerja yang buruk yang tentu hal ini berdasarkan pada Rapor yang Penggugat dapatkan setiap bulannya bahkan melihat catatan kedisiplinan Penggugat, Penggugat sudah tercatat beberapa kali mendapatkan pembinaan berupa Surat Teguran maupun Surat Peringatan dari Tergugat selama Penggugat bekerja;
4. Bahwa tidak mungkin tanpa suatu alasan yang kuat Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, dan tentu dapat Tergugat sampaikan bahwasanya diperlukan suatu aturan yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan Perusahaan, sehingga dalam hal ini Tergugat membuat sebuah Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk yang mana isi dari peraturan tersebut tentu haruslah dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh karyawan dan Perusahaan termasuk daripada itu adalah Penggugat yang wajib untuk melaksanakan Peraturan Perusahaan tersebut, dan barang tentu atas pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana tertuang dalam SK PHK No.026/HC-BPIR/I/2023 perihal Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat,

Halaman 13 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



bahwa Penggugat telah melanggar **Peraturan Perusahaan Pasal 26 Ayat (2) huruf r: "Meminta atau menerima uang dan/atau barang dari pelanggan atau calon pelanggan atau dari pihak ketiga yang tidak sesuai dengan ketentuan Perusahaan, termasuk dalam kategori ini adalah menerima atau meminta uang dengan tujuan agar permohonan kredit dapat disetujui atau agar kendaraan nasabah tidak jadi ditarik"** jo. **Pasal 25 huruf c: "Kurangny melakukan pengawasan terhadap bawahan dan/atau pekerjaan sehingga mengakibatkan kerugian Perusahaan."** Atas hal tersebut tentu Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dilakukan oleh Tergugat. Menanggapi dalil gugatan Penggugat poin 3, Tergugat rasa tentu dalam menyatakan gugatan Kuasa Penggugat haruslah cermat dalam memahami situasi dan kondisi yang sebenarnya, dalam hal ini perihal surat dengan nomor 026/HC-BPIR/I/2023 **Penggugat telah keliru dalam menuliskan tanggal surat** tersebut dikeluarkan yang mana bukan di 30 Januari 2023 surat tersebut dikeluarkan. Tentu atas hal ini Yang Mulia Hakim Yang Terhormat **patut mempertimbangkan** kembali gugatan ini karena **ketidacermatan kuasa Penggugat dalam membuat surat gugatan** yang senyatanya sangat krusial karena berhubungan dengan peristiwa hukum, Kuasa Penggugat justru keliru dan tidak cermat dalam hal ini;

5. Bahwa Tergugat membenarkan bahwa beberapa pertimbangan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah berdasarkan pada dalil gugatan Penggugat poin 4 a-b, namun terkait hal ini tentu Tergugat merasa dalam hal ini **Penggugat telah mengenyampingkan fakta yang ada dan tidak cermat dalam membaca bukti yang ada**, karena senyatanya dalam Surat No. 026/HC-BPIR/I/2023 pada poin 2 huruf a berfokus membahas terkait lalainya Penggugat dalam bekerja dan mengawasi kinerja tim di bawah supervisinya sementara pada poin 2 huruf b surat tersebut, Tergugat sampaikan terkait pemberian uang rokok, dimana terkait poin-poin kesalahan dari Penggugat pada surat tersebut telah Tergugat bedakan kedalam dua poin yakni 2a dan 2b sebab saling berkaitan namun adalah dua hal yang tidak dapat digabungkan. Namun dalam hal ini, Penggugat dan kuasanya dengan **tidak cermat dan tergesa-gesa serta mencoba membuat fakta hukum baru yang senyatanya tidak pernah terjadi** terkait dalil gugatan Penggugat poin 4 **".... Penggugat dinilai telah lalai dalam melakukan pekerjaannya dan/atau pengawasan terhadap kinerja tim di bawah supervisinya, dimana terdapat temuan: a... b...."** dimana poin a dan b adalah tidak dapat dijadikan satu kesatuan;
6. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat pada poin 5 dan 6, adalah pemikiran pribadi dari Penggugat yang tentu memerlukan pembuktian dalam persidangan. Terkait dalil gugatan Penggugat poin 6, dapat Tergugat



nyatakan bahwasanya surat No.026/HC-BPIR/I/2023 adalah dikeluarkan **tidak dikeluarkan pada 30 Januari 2023** dan terkait keterangan dari Sdr. Abdul Talib adalah **sesuatu yang sangat bertentangan** dengan apa yang dikemukakan oleh Sdr. Abdul Talib pada pernyataannya, terlebih pada saat itu Penggugat dan Sdr. Abdul Talib berada pada satu lokasi dan **bukan tidak mungkin bisa saja Penggugat dalam hal ini melakukan/berusaha melakukan hal-hal yang memengaruhi/ dapat mempengaruhi pernyataan/keterangan Sdr. Abdul Talib;**

7. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat pada poin 7-9 memanglah benar telah dilakukan upaya Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan telah terbit anjuran, dan dalam hal ini **Tergugat menolak melaksanakan isi anjuran** tersebut dengan nomor surat 5.15.15.2/1784/HI/Syaker/2023 tertanggal Mei 2023;
8. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 10-14, Tergugat merasa bahwasanya **Penggugat telah bertele-tele dan berbelit** dalam membuat dalil gugatan, karena senyatanya dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 11-14 telah Penggugat kemukakan pada poin 1, 2, dan 3 dan terkait hal ini dan telah Tergugat jawab dan/atau sanggah pada Jawaban Tergugat poin 2-5;
9. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 13 adalah bertentangan dengan dalil gugatan Penggugat pada poin 2, terkait masa kerja Penggugat dimana dalam dalilnya Penggugat menyatakan bahwa masa kerja Penggugat adalah 14 (empat belas) tahun lebih (pada poin 2), namun pada dalil gugatannya pada poin 13 Penggugat nyatakan bahwa masa kerja Penggugat adalah 13 tahun lebih, dimana dalam hal ini Tergugat merasa aneh akan **kesadaran dari Penggugat dalam menyatakan suatu fakta hukum yang Penggugat alami dan rasakan sendiri**, bagaimana mungkin terdapat inkonsistensi dalam berpikir, Tergugat khawatir Penggugat dan kuasanya **telah tidak cermat dalam membuat gugatan;**
10. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 15, dapat Tergugat sampaikan bahwasanya **lagi-lagi Penggugat dan kuasanya telah terburu-buru** dalam membuat gugatan dan tidak mencermati kembali Surat No.026/HC-BPIR/I/2023, dimana tidak ada dalam pernyataan dari Tergugat yang menyatakan bahwa Sdr. Abdul Talib adalah pihak penggadai (*Lih: Dalil Gugatan Penggugat poin 15 ".... dari sdr. Abdul Talib, berdasarkan penjelasan Tergugat yang bersangkutan adalah pihak penggadai unit Honda Genio milik konsumen ...."*). Tergugat menilai **sudah terlalu banyak ketidaktelitian dan ketidakcermatan dalam gugatan** yang Kuasa Penggugat dan Penggugat buat yang dapat



berakibat tersembunyinya fakta hukum dan membingungkan Yang Mulia Hakim dalam menemukan kebenaran terkait perkara ini, serta sebaiknya atas hal ini Kuasa Penggugat dan Penggugat dapat berkoordinasi secara mendalam terkait perkara ini. Terkait dalil gugatan Penggugat pada poin 15 juga adalah suatu pengulangan pada dalil gugatan Penggugat poin 4 yang senyatanya **adalah kabur dan dapat bertentangan satu sama lain**, Penggugat haruslah teliti dan cermat dalam hal ini;

11. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 16-20, dapat Tergugat sampaikan adalah dilakukan sesuai sebagaimana **bukti dan fakta yang ada dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan** yang berlaku di Republik Indonesia dan Peraturan Perusahaan yang berlaku di tempat Tergugat;
12. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 20 dimana Penggugat menyatakan bahwa Tergugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat adalah sebuah tuduhan yang tidak mendasar, karena faktanya Tergugat tidak serta merta melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, dan Tergugat juga menghindari terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap setiap karyawan di tempat Tergugat termasuk daripada itu adalah Penggugat. Namun, dikarenakan sebagaimana yang Tergugat nyatakan pada Surat No. 026/HC-BPIR/I/2023 dan Penggugat **telah memenuhi unsur pelanggaran bersifat mendesak** sebagaimana diatur dalam **Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 pada Pasal 52 Ayat (2): "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama...."** jo. **Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Periode Pasal 26 Ayat (1) huruf b: "Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan kepada Karyawan yang melakukan pelanggaran berupa: b. Melakukan pelanggaran bersifat mendesak."**;
13. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 20- 21, dapat Tergugat sampaikan bahwasanya sebagaimana Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, dikarenakan **Penggugat tidak melakukan pekerjaan/melaksanakan tanggungjawabnya sebagai karyawan di tempat Tergugat** dalam kurun waktu Februari-saat ini (September 2023), maka **tidak ada kewajiban sama sekali bagi Tergugat untuk membayarkan upah/gaji/hak-hak dari Penggugat**;
14. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 21 adalah bertentangan satu sama lain dengan dalil gugatan Penggugat pada poin-

---

Halaman 16 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



poin sebelumnya, dikarenakan Penggugat melalui kuasanya yang semestinya tahu dan paham tentang kewajiban hukum meliputi daripada itu hak dan kewajiban para subjek hukum telah keliru dalam mendalilkan gugatannya. Dalam dalilnya yang berbunyi *“Tergugat tetap wajib memberikan hak-hak Para Penggugat yaitu upah yang merupakan hak normatif Para Penggugat...”* adalah suatu hal yang tidak dapat dilaksanakan, sebab bagaimana mungkin atas tidak adanya sama sekali kewajiban dari Penggugat di tempat Tergugat, Tergugat wajib membayarkan hak dari Penggugat sementara **Kewajiban Penggugat sama sekali tidak Penggugat laksanakan** dan hak yang seharusnya Tergugat terima tidak sama sekali Tergugat terima. Menyangkut pada frasa *“Para Penggugat”*, tidakkah **Kuasa Penggugat berpikir frasa tersebut sangat membingungkan**, karena senyatanya gugatan ini diajukan oleh **satu subjek hukum** dan bukan lebih, sehingga frasa *Para Penggugat* adalah sesuatu yang kabur dan sangat membingungkan Tergugat dan Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;

15. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 22-23 terkait tindakan sewenang-wenang yang Penggugat maksud adalah tidak mendasar dan merupakan tuduhan yang tanpa pembuktian diajukan oleh Penggugat terhadap Tergugat dan terkait **frasa batal demi hukum** yang Penggugat kemukakan dalam gugatannya adalah **saling bertentangan dan inkonsistensi** dengan **frasa ditolak dan batal menurut hukum** yang Penggugat kemukakan dalam dalil gugatannya poin 16;
16. Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 24 adalah sangat bertentangan dengan dalil gugatan Penggugat pada poin 1-19, dimana dari poin 1-19 Penggugat dengan dalil-dalilnya adalah menolak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan meminta agar dipekerjakan kembali Penggugat di Perusahaan Tergugat namun dalam dalil gugatan Penggugat poin 24, Penggugat meminta agar dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, dimana dalil ini sangat membingungkan dan bertentangan dengan dalil-dalil sebelumnya serta sangat **inkonsistensi gugatan Penggugat entah ingin dipekerjakan kembali atau diputus hubungan kerjanya**;
17. Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 25 adalah bertentangan dengan maksud dan tujuan gugatan ini, dimana Penggugat melalui gugatan mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terkait pemutusan hubungan kerja, namun senyatanya dalam dalil gugatan Penggugat poin 25-26 penggugat menyatakan bahwa Tergugat haruslah membayar hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, dimana Tergugat menolak untuk membayarkan hak-hak tersebut sebab telah jelas gugatan ini menunjukkan kekaburan;

---

Halaman 17 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



18. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat di atas berdasarkan fakta dan didukung dengan bukti-bukti yang sah secara hukum, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka Tergugat memohon kepada **Yang Mulia Majelis Hakim untuk memberikan pertimbangan dan putusan agar Gugatan Penggugat haruslah ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima;**

**Majelis Hakim Yang Terhormat**

Bahwa berdasarkan **Jawaban** yang diuraikan **Tergugat** di atas maka mohon dengan hormat dan kerendahan hati berkenan kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat memutuskan perkara ini sebagai berikut :

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima Eksepsi **Tergugat** Untuk Seluruhnya;
2. Mengembalikan Gugatan **Penggugat** pada Peggugat;
3. Menyatakan Gugatan dari **Penggugat** harus dinyatakan batal demi hukum / tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

**DALAM POKOK PERKARA**

- Menolak Gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya;
- Menyatakan Surat Keputusan Pengakhiran Hubungan kerja (PHK) adalah sah dan berlaku;
- Menolak tuntutan perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah yang belum dibayarkan yang didalilkan **Penggugat**;
- Membayarkan kompensasi terhadap **Penggugat** sesuai dengan Peraturan Perusahaan;

**Atau apabila Majelis Hakim pemeriksa perkara ini mempunyai pendapat lain mohon putusan seadil-adilnya (*ex a quo et bono*);**

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban yang diajukan oleh Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 25 September 2023, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian Duplik dari Tergugat tanggal 2 Oktober 2023, Replik dan Duplik tersebut sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

---

Halaman **18** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto copy surat telah dibubuhi meterai secukupnya, diberitanda bukti P-1 s.d. P-8 yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

- P- 1 : Fotocopi Surat Keputusan Nomor : 026/Hc-Bpir/I/2023 Tanggal 30 Januari 2023 Perihal Pengakhiran Hubungan Kerja. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 2 : Daftar Hadir Dan Notulen Bipartit I Tertanggal 6 Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 3 : Daftar Hadir Dan Notulen Bipartit II Tertanggal 16 Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 4 : Fotocopi Payroll Slip Gaji Atas Nama Sanudin Periode Bulan Januari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 5 : Fotocopi Surat Keputusan Nomor : 020/HR/BU-3/2010 Tentang Penetapan Jabatan Penggugat Dari Front End Staff Menjadi Pjs Front End Supervisor. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 6 : Surat Keputusan Nomor : 125/HR/BU-3/2011 Tentang Penetapan Jabatan Penggugat Dari Pjs Front Supervisor Menjadi Collection Supervisor. (Foto Copy dari Asli);
- P- 7 : Fotocopi Surat Keputusan Nomor : 011/SK/HC-HO/A.A.P/16 Tentang Penetapan Jabatan Penggugat Dari Collection Supervisor Menjadi Branch Remedial Head. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 8 : Certificate Of Appreciation – Performance Q1 BU Jabodetabek 2021 Atas Nama Sanudin. (Foto Copy dari Asli);

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil dalam surat jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis berupa foto copy surat diberitanda bukti T-1 s.d. T-6, yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :



- T- 1 : Fotocopi SK No. 026/HC-BPIR/2023 perihal Pengakhiran Hubungan Kerja. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 2 : Surat Pernyataan An. Andanang. (Foto Copy dari Asli);
- T- 3 : Fotocopi Surat Pernyataan an. Abdul Tholin. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 4 : Printout Deskripsi Pekerjaan Branch Remedial Head. (Foto Copy dari Print Out);
- T- 5 : Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk periode 2021-2023. (Foto Copy dari Asli);
- T- 6 : Printout Absensi Karyawan an. Sanudin. (Foto Copy dari Print Out);

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Irwan Setiabudi Sasongko**, dan **Satria Prawari**, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah sesuai agamanya masing-masing di persidangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak yang berperkara telah mengajukan Kesimpulan masing-masing tanggal 30 Oktober 2023;

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

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak akan mengajukan apa-apa lagi dan memohon putusan;

#### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

#### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya tertanggal 18 September 2023 telah mengajukan eksepsi atas gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*).

---

Halaman 20 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Penggugat mendalilkan bahwasanya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah batal demi hukum dan tidak dapat diterima, namun dalam dalil selanjutnya Penggugat secara sukarela menyatakan bahwasanya Penggugat meminta Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat serta lebih lanjut petitem Penggugat memohon agar dibayarkan hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, dimana seharusnya perkara ini mengenai Perselisihan Hak;

Menimbang, bahwa arti dari eksepsi menurut Hukum Acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan HIR pasal 125 ayat (2), pasal 133, pasal 134 dan pasal 136;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut diatas, setelah membaca, memeriksa dan mencermati dengan seksama, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam tuntutananya Penggugat memohon agar Majelis Hakim menyatakan Surat Tergugat Nomor: 026/HC-BPIR/I/2023 perihal Pengakhiran Hubungan Kerja batal demi hukum;

Menimbang, bahwa selanjutnya dikarenakan Tergugat tidak menjawab dan juga tidak melaksanakan Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Nomor: 5.15.15.2/1784/Hi Syaker/2023 yang menganjurkan agar Perusahaan mempekerjakan kembali Penggugat ditempat dan posisi semula, sehingga Penggugat menginginkan untuk diputus hubungan kerjanya dengan Tergugat sejak dibacakannya putusan, bukan karena kesalahan pekerja;

Menimbang, bahwa dengan demikian jelas yang menjadi objek perselisihan dalam perkara a quo adalah perbedaan terhadap alasan dan sejak kapan pemutusan hubungan kerja terjadi;

---

Halaman 21 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa adapun tuntutan hak-hak yang diajukan Penggugat adalah menyesuaikan dengan alasan pemutusan hubungan kerjanya dengan Tergugat sebagaimana diuraikan dalam dalil gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa sebagaimana disebutkan dalam Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor angka 6 halaman 1 jelas disebutkan Pokok Masalah/Alasan Perselisihan adalah PHK, maka dengan demikian gugatan Penggugat yang menyatakan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja telah tepat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas sudah sepatasnya eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*) dinyatakan ditolak;

## DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal tanggal 3 Juni 2009, dengan lokasi kerja terakhir di Kantor Cabang Cileungsi, terakhir bekerja pada divisi Collection Remedial, dengan Jabatan sebagai Branch Remedial Head, upah terakhir sebesar Rp 7.300.000,00 (*tujuh juta tiga ratus ribu rupiah*)/bulan;
- Bahwa Tergugat adalah suatu Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum Negara Republik Indonesia yang bergerak dibidang pembiayaan konsumen (kendaraan bermotor dan lain-lain), beralamat di Altira Office Tower Lantai 32, 33 dan 35 Jl. Yos Sudarso Kav. 85, Kelurahan Sunter Jaya, Kecamatan Tanjung Priok, Kota Administrasi Jakarta Utara 14350, dan memiliki unit kantor cabang di

---

Halaman **22** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



beberapa kota/kabupaten di wilayah hukum Negara Republik Indonesia, dimana salah satunya merupakan tempat bekerja Penggugat yaitu pada Kantor Cabang Cileungsi beralamat di Ruko Oregon TCR 32, Kota Wisata, Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat;

- Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang berlaku efektif terhitung sejak tanggal 1 Pebruari 2023 melalui surat PHK Nomor: 025/HC-BPIR/I/2023 tertanggal 30 Januari 2023 perihal Pengakhiran Hubungan Kerja, dengan alasan Penggugat dinyatakan telah menerima uang sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) dari sdr. Abdul Talib, yang bersangkutan adalah pihak penggadai unit motor Honda Genio milik konsumen an. Nanang, serta Penggugat dinyatakan kurang melakukan pengawasan terhadap bawahan dan/atau pekerjaan sehingga mengakibatkan kerugian Perusahaan;
- Bahwa alasan yang dijadikan dasar Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Penggugat tersebut adalah tidak benar dan tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat, dimana hal ini telah dilakukan konfirmasi dan klarifikasi secara langsung dengan sdr. Abdul Talib pada saat dilaksanakan bipartit ke-2 antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 16 Januari 2023 melalui Google Meet, dan telah diperoleh keterangan dari sdr. Abdul Talib bahwa terkait pemberian sejumlah uang kepada Penggugat tersebut adalah tidak benar, terlebih lagi Tergugat pada awalnya hanya mendasarkan pada keterangan dari orang per-orang saja tanpa adanya bukti autentik yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, baik berupa kuitansi sebagai tanda bukti serah terima uang ataupun adanya saksi-saksi yang melihat adanya peristiwa hukum dalam terkait dengan pemberian uang yang dituduhkan Tergugat kepada Penggugat tersebut, oleh karena tidak terbukti atau setidaknya tidak adanya bukti autentik serta adanya saksi-saksi atas peristiwa pemberian uang yang dituduhkan oleh Tergugat kepada Penggugat yang dijadikan alasan dan dasar Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Penggugat tersebut, maka secara hukum haruslah ditolak dan batal menurut hukum PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat.

Halaman 23 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Jelaslah terbukti Tergugat telah melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap Penggugat, dan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah PHK sepihak, dengan demikian surat PHK No. 026/HC-BPIR/I/2023 tertanggal 30 Januari 2023 perihal Pengakhiran Hubungan kerja atas nama Sanudin adalah Batal Demi Hukum;

- Bahwa atas permasalahan tersebut, telah dilakukan upaya dalam hal penyelesaiannya sampai dengan tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, dan telah pula dikeluarkan Anjuran melalui surat Nomor: 5.15.15.2/1784/Hi Syaker/2023 tertanggal Mei 2023 yang menganjurkan agar pihak perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha agar mempekerjakan kembali Sdr. Sanudin ditempat dan posisi semula, terhadap Anjuran tersebut Penggugat menerima Anjuran, sedangkan Tergugat tidak menjawab Anjuran, dengan kondisi yang seperti ini apabila Penggugat tetap memaksakan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat secara pasti nantinya akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, oleh karenanya Penggugat menginginkan untuk diputus hubungan kerjanya dengan Tergugat, sehingga sudah selayaknya berdasarkan keadilan Yang Mulia Majelis Hakim untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak dibacakannya putusan ini, maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat berupa kompensasi uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp 193.085.000,00 (*seratus sembilan puluh tiga juta delapan puluh lima ribu rupiah*);
- Bahwa terhitung sejak Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat yang berlaku efektif tanggal 1 Pebruari 2023, Tergugat sudah tidak mempekerjakan Penggugat dan tidak membayar upah yang seharusnya diterima Penggugat. Putusan Mahkamah Konstusi (MK)

---

Halaman 24 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Nomor 37/ PUU-IX/ 2011/ 10 tanggal 19 September 2011 Pasal 155 ayat 2, Konstitusional Bersyarat, oleh karenanya, Tergugat tetap wajib memberikan hak-hak Penggugat yaitu upah yang merupakan hak normatif Penggugat, oleh karena itu adalah beralasan hukum Tergugat dihukum untuk membayar upah Penggugat sejak bulan Pebruari 2023 sampai dengan putusan perkara *a quo* dibacakan dengan perkiraan pada bulan Oktober 2023 selama 9 bulan x upah/bulan secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 65.700.000,00 (*enam puluh lima juta tujuh ratus ribu rupiah*);

- Bahwa karena gugatan *a quo* didasarkan pada fakta-fakta serta didukung bukti-bukti yang cukup kuat dan sempurna, maka sangat beralasan hukum jika Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelasa 1A Khusus berkenan memutuskan bahwa putusan dalam perkara ini dapat segera dilaksanakan terlebih dahulu walaupun terdapat upaya perlawanan, kasasi ataupun Upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij vooraad*);

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah menyangkal dalil-dalil Penggugat dengan menerangkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa memang benar Penggugat bekerja di tempat Tergugat sejak 3 Juni 2009 dengan status pegawai PKWTT dengan jabatan terakhir Branch Remedial Head dan upah terakhir di Rp 7.300.000,00 (tujuh juta tiga ratus ribu rupiah) setiap bulannya, tidaklah benar Penggugat bekerja di tempat Tegugat selama 14 (empat belas) tahun lebih sebab Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat sebagaimana tanggal mulai bekerja yang dikemukakan oleh Penggugat dan dibenarkan oleh Tergugat adalah sejak 3 Juni 2009, hal ini berarti masa kerja Penggugat di tempat Tergugat sampai dengan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah 13 tahun 7 bulan 26 hari;
- Bahwa Tergugat membuat Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh karyawan dan Perusahaan termasuk, dan atas pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana tertuang dalam SK PHK No.026/HC-BPIR/I/2023

---

Halaman 25 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



perihal Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 26 Ayat (2) huruf r jo. Pasal 25 huruf c;

- Bahwa Tergugat membenarkan bahwa beberapa pertimbangan Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah berdasarkan pada dalil gugatan Penggugat, Penggugat telah mengenyampingkan fakta yang ada dan tidak cermat dalam membaca bukti yang ada, karena senyatanya dalam Surat No. 026/HC-BPIR/I/2023 pada poin 2 huruf a berfokus membahas terkait lalainya Penggugat dalam bekerja dan mengawasi kinerja tim di bawa supervisinya sementara pada poin 2 huruf b surat tersebut, Tergugat sampaikan terkait pemberian uang rokok;
- Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat pada poin 7-9 memanglah benar telah dilakukan upaya Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan telah terbit anjuran, dan dalam hal ini Tergugat menolak melaksanakan isi anjuran tersebut dengan nomor surat 5.15.15.2/1784/HL/Syaker/2023 tertanggal Mei 2023;
- Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat menyatakan bahwa Tergugat bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat adalah sebuah tuduhan yang tidak mendasar, karena faktanya Tergugat tidak serta merta melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, dan Tergugat juga menghindari terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap setiap karyawan di tempat Tergugat termasuk Penggugat. Namun, dikarenakan sebagaimana yang Tergugat nyatakan pada Surat No. 026/HC-BPIR/I/2023 dan Penggugat telah memenuhi unsur pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 pada Pasal 52 Ayat (2) jo. Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Pasal 26 Ayat (1) huruf b;
- Bahwa terkait dalil gugatan Penggugat dalam pokok perkara poin 20-21, dapat Tergugat sampaikan bahwasanya sebagaimana Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, dikarenakan Penggugat tidak melakukan pekerjaan/melaksanakan tanggungjawabnya sebagai karyawan di tempat Tergugat dalam kurun waktu Februari-saat ini (September 2023), maka tidak ada kewajiban sama sekali bagi Tergugat untuk membayarkan upah/gaji/hak-hak dari Penggugat;

---

Halaman **26** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



- Bahwa dalil-dalilnya adalah menolak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan meminta agar dipekerjakan kembali Penggugat di Perusahaan Tergugat namun dalam dalil gugatan Penggugat poin 24, Penggugat meminta agar dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, dimana dalil ini sangat membingungkan dan bertentangan dengan dalil-dalil sebelumnya serta sangat inkonsistensi gugatan Penggugat entah ingin dipekerjakan kembali atau diputus hubungan kerjanya;
- Bahwa dalil gugatan Penggugat poin 25 adalah bertentangan dengan maksud dan tujuan gugatan ini, dimana Penggugat melalui gugatan mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terkait pemutusan hubungan kerja, namun senyatanya dalam dalil gugatan Penggugat poin 25-26 penggugat menyatakan bahwa Tergugat haruslah membayar hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, dimana Tergugat menolak untuk membayarkan hak-hak tersebut sebab telah jelas gugatan ini menunjukkan kekaburan;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat, Penggugat melakukan bantahan dengan Repliknya dan dilanjutkan dengan Duplik dari Tergugat yang pada pokoknya Replik Penggugat tetap pada Gugatannya dan Duplik Tergugat tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* secara cermat dan teliti, Majelis Hakim memperoleh fakta, Penggugat pada pokoknya memohon Majelis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dan surat PHK Tergugat Nomor : 026/HC-BPIR/I/2023 tertanggal 30 Januari 2023 perihal Pengakhiran Hubungan Kerja batal demi hukum karena alasan yang dijadikan dasar PHK tersebut mengada-ada dan tidak cukup bukti, namun demikian apabila Penggugat tetap memaksakan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat secara pasti nantinya akan menimbulkan ketidakharmonisan, oleh karenanya sudah selayaknya berdasarkan keadilan Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak dibacakannya putusan ini dan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa

---

Halaman 27 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



kompensasi uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp 193.085.000,00 serta membayar upah Penggugat sebagaimana mestinya, sejak bulan Pebruari 2023 sampai dengan putusan perkara *a quo* dibacakan dengan perkiraan pada bulan Oktober 2023 sebesar Rp 65.700.000,00, sedangkan Tergugat pada pokoknya menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena telah memenuhi unsur pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 pada Pasal 52 Ayat (2) jo. Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Pasal 26 Ayat (1) huruf b;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih tersebut setelah memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti-bukti, saksi-saksi dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan Majelis Hakim berpendapat, yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan Tergugat sebagaimana dalil Tergugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan **yang berlaku;**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengupayakan penyelesaian perkara *a quo* pada tingkat Mediasi dan pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor telah mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 5.15.15.2/1784/Hi Syaker/2023 tertanggal Mei 2023, Majelis berpendapat bahwa Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu proses hukum di luar peradilan sehingga tidak mengikat Hakim dalam memutus perkara *a quo*,

---

Halaman **28** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan di pertimbangkan;

Menimbang, bahwa dalam teori etis dikenal tujuan hukum adalah guna mencapai sebuah keadilan, artinya memberikan kepada setiap orang apa yang sudah menjadi haknya, dan peraturan perundang-undangan yang merupakan hukum tertulis hendaknya dimaknai dengan tujuan hukum tersebut, bukan sebatas apa yang tertulis (leterlijk) yang terkesan dipergunakan sebagai pembenaran atas Tindakan yang merugikan pihak lain;

Menimbang, bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bila tidak terjadi kesepakatan, Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan satu salah pihak dapat melanjutkannya penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, yang dapat diartikan bahwasanya anjuran hanya bersifat anjuran tidak mengikat bagi pihak yang menolaknya;

Menimbang, bahwa terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial bertujuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan, dimana dalam perkara a quo diakui sendiri oleh Tergugat menyatakan menolak anjuran akan tetapi tidak melanjutkan pada proses melalui Pengadilan Hubungan Industrial sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berlarut-larut terhadap perselisihannya, dengan demikian Penggugat melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus telah tepat dan menunjukkan kesadaran hukum Penggugat untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak dan hubungan kerjanya dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa di perusahaan Tergugat telah ada Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk periode Tahun 2021 – 2023 yang telah mendapat pengesahan dari Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI sebagai hukum otonom diperusahaan, Majelis Hakim berpendapat hal-hal yang diatur dalam Peraturan Perusahaan tersebut dapat dipertimbangkan dan menjadi

---

Halaman **29** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



pertimbangan dalam pemeriksaan perkara a quo dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum heteronom);

Menimbang, bahwa Tergugat tidak menyangkal atau setidaknya secara hukum dianggap mengakui awal bekerja serta upah terakhir Penggugat sebagaimana dalam dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa dalam dalil jawabannya Tergugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat yang Tergugat nyatakan pada Surat No. 026/HC-BPIR/I/2023 telah memenuhi unsur pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 pada Pasal 52 Ayat (2) jo. Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Pasal 26 Ayat (1) huruf b;

Menimbang, bahwa setelah membaca dan mencermati seksama bukti T-5 berupa Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk periode Tahun 2021 – 2023 pada halaman 18 Pasal 26 ayat (1) huruf b menyatakan “Sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran berupa melakukan kesalahan berat”, bukan Melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana di dalilkan Tergugat. Majelis Hakim berpendapat kesalahan berat tidak serta merta dapat dimaknai sama dengan pelanggaran bersifat mendesak.

Menimbang, bahwa sebagaimana tertuang dalam bukti T-1 yang identik dengan bukti P-1 berupa Surat Keputusan No. 026/HC-BPIR/I/2023 hal Pengakhiran Hubungan Kerja halaman 1 angka 3 menyatakan Penggugat telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk periode Tahun 2021 – 2023 Pasal 26 Ayat (2) huruf r yakni Meminta atau menerima uang dan/atau barang dari pelanggan atau calon pelanggan atau dari pihak ketiga yang tidak sesuai dengan ketentuan Perusahaan, termasuk dalam kategori ini adalah menerima atau meminta uang dengan tujuan agar permohonan kredit dapat disetujui atau agar kendaraan nasabah tidak jadi ditarik jo. Pasal 25 huruf c, Kurangnya melakukan pengawasan terhadap bawahan dan/atau pekerjaan sehingga mengakibatkan kerugian Perusahaan, akan tetapi tidak

---

*Halaman 30 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*



ditemukan uraian dalam tujuan apa Penggugat menerima uang Rokok yang disangkakan kepada Penggugat dan kerugian apa yang timbul dari hal tersebut;

Menimbang, bahwa fakta di persidangan sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan tersebut halaman 1 angka 2 huruf a, menyatakan Penggugat telah lalai melakukan pengawasan terhadap kinerja tim dibawah supervisinya, yang dapat diartikan Penggugat hanya lalai bukan melakukan Tindakan dan berdasarkan Pasal 25 huruf c Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk periode Tahun 2021 – 2023 sanksinya adalah Surat Peringatan Pertama dan Terakhir;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang tertuang dalam bukti T-1 yang identik dengan bukti P-1 berupa Surat Keputusan No. 026/HC-BPIR/I/2023 halaman 1 angka 2 huruf b yang menyatakan Berdasarkan keterangan Abdul Talib, ybs pernah bertemu dengan sdr Sanudin dan memberikan uang rokok sebesar Rp 200.000,00, akan tetapi keterangan tersebut tidak pernah dibuktikan di muka sidang;

Menimbang, bahwa sebagaimana Pasal 1875 KUHPerdata yang menyatakan, Surat Pernyataan hanya akan memiliki kekuatan mengikat secara hukum dan kekuatan pembuktian setara dengan akta autentik jika diakui oleh orang yang dihadapkan kepadanya (orang yang menandatangani), dengan demikian Majelis Hakim berpendapat terhadap bukti T-2 berupa Surat Pernyataan a.n. Andanang dan bukti T-3 Surat Pernyataan a.n. Abdul Thalib sepantasnya untuk dikesampingkan. Surat Pernyataan yang merupakan pernyataan belaka dari orang-orang yang memberi pernyataan tanpa diperiksa di persidangan tidak mempunyai kekuatan pembuktian apa-apa (tidak dapat disamakan dengan kesaksian);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas dan fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya bukti Penggugat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk periode Tahun 2021 – 2023 Pasal 26 Ayat (2) huruf r hanya lalai melakukan pengawasan sebagaimana Pasal 25 huruf c, seharusnya Tergugat memberikan Surat Peringatan Pertama dan Terakhir kepada Penggugat sebagai sanksi sesuai

---

Halaman **31** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Peraturan Perusahaan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk periode Tahun 2021 – 2023, bukan melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian berdasar dan beralasan Mejlis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat dalam Surat Pengakhiran Hubungan Kerja No. 026/HC-BPIR/I/2023 batal demi hukum;

Menimbang, bahwa di dalam alinea ke III Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikatakan: *“Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan yang harmonis..., perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya...”*;

Menimbang, bahwa paralel dengan penjelasan umum tersebut di atas, Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI) dalam putusannya menyatakan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berakhir karena hubungan kerja dianggap sudah tidak harmonis. Pertimbangan hukum MA terkait alasan disharmonis itu diuraikan dalam putusan No. 299 K/Pdt.Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 jo putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012;

Menimbang, bahwa mencermati sejumlah kasus perselisihan di bidang hubungan industrial, ketidakharmonisan antara pekerja dengan pengusaha berimplikasi pada kenyamanan dan kelangsungan bekerja. Bila hubungan kerja yang tidak harmonis dipaksakan berlangsung, pihak yang paling dirugikan adalah pekerja. Kerugian itu muncul sebagai akibat dari pengusaha bisa menggunakan kewenangannya menghambat kesempatan pekerja mengembangkan karir dan ilmu pengetahuannya karena faktor tidak harmonis;

Menimbang, bahwa walau Majelis Hakim telah menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, akan tetapi Majelis Hakim memandang keadaan saat ini sudah tidak lagi memberi kondisi yang kondusif bagi Penggugat dan Tergugat dalam melangsungkan

---

Halaman **32** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



hubungan kerja, hal mana diakui sendiri oleh Penggugat dalam gugatannya agar dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan kondisi tersebut. Dalam konsiderandum hubungan kerja yang sudah tidak kondusif, mempertahankan hubungan kerja mengandung konsekuensi yang tidak sederhana. Pengetahuan umum mengajarkan, bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan gaji bulanan. Lebih penting daripada itu, dalam hubungan kerja yang dinamis pekerja mengharapkan jaminan pengembangan karir dan remunerasi sebagai bagian inti dari kesejahteraan yang diperoleh di tempat kerja. Hubungan kerja yang tidak kondusif antara pekerja dengan pengusaha dengan serta merta menutup peluang untuk itu;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta-fakta yang terkait dengan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang sudah tidak lagi harmonis. Realita dari hubungan kerja yang terbilang tidak kondusif itu perlu dipertimbangkan untuk mencegah kerugian para pihak, terutama Tergugat. Dengan mempertimbangkan keadilan yang relevan bagi kedua pihak berperkara sesuai Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004, dengan merujuk pada Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004, putusan No. 299 K/Pdt.Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 jo putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus atau berakhir terhitung sejak tanggal putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja Penggugat didasarkan pada alasan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi, dan dalam gugatan Subsidiarinya Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya, sedangkan dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak uraikan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena inharmonis, maka berdasarkan rasa keadilan dan kebiasaan sebagaimana amanat Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Majelis Hakim beralasan untuk dan karenanya dalam pengakhiran hubungan kerja ini

---

*Halaman 33 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*



mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dinyatakan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, akan tetapi fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya keterangan terkait cuti yang belum gugur, di mana Tergugat diterima bekerja, serta tidak ditemukan adanya hak-hak lain yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, dengan demikian Majelis Hakim belum dapat menghitung penggantian hak Penggugat sehingga kompensasi pemutusan hubungan kerja yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

Masa Kerja : 3 Juni 2009 s.d. 13 November 2023 (14 tahun lebih)

Upah Rp 7.300.000,00,00

a. Uang Pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp } 7.300.000,00$  = Rp 131.400.000,00

b. Uang Penggantian Hak  $5 \times \text{Rp } 7.300.000,00$  = Rp 36.500.000,00

J u m l a h Rp 167.900.000,00

(seratus enam puluh tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sejak Tergugat menyatakan pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat, tidak ditemukan adanya bukti upaya Penggugat untuk melakukan pekerjaan sebagai bentuk penolakan terhadap pemutusan hubungan



kerjanya, juga tidak ditemukan adanya bukti larangan dari Tergugat kepada Penggugat untuk hadir di tempat kerja, maka berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak diubah dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Penggugat tidak berhak terhadap upah, namun demikian Pasal 14 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan "Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat", bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, dan dalam perkara a quo Tergugat sebagai pihak yang memiliki kemampuan memberikan kepastian hukum untuk melaksanakan anjuran atau menolak anjuran dengan mengajukan permohonan/gugatan pada Pengadilan Hubungan industrial, akan tetapi tidak mengupayakannya hal tersebut sehingga menimbulkan ketidak-pastian hukum terhadap perselisihannya dengan Penggugat, dengan pertimbangan lamanya proses penyelesaian perselisihan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juncto Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 maka adil dan patut Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses perselisihan kepada Penggugat selama 6 bulan upah dengan besaran  $6 \times \text{Rp } 7.300.000,00 = \text{Rp } 43.800.000,00$ ;

Menimbang, bahwa majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan yakni di bulan November 2023 dan hari raya keagamaan Idul Fitri tahun 2023 jatuh pada bulan April 2023, atas rasa keadilan dan berdasarkan Pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, sepatasnyalah Tergugat diperintahkan membayar THR Penggugat untuk tahun 2023 sebesar 1 (satu) bulan upah yakni Rp 7.300.000,00;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan ini, maka tuntutan putusan dapat dilaksanakan terlebih

---

Halaman 35 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (uit voerbar bij vorraad) yang diajukan Penggugat haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum di atas oleh karena gugatan Penggugat cukup beralasan dan telah didukung dengan bukti-bukti yang cukup serta telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sudah sepatutnyalah gugatan Penggugat dikabulkan **untuk sebagian** dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa mengenai bukti – bukti lain yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu harus dianggap dan telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, dan oleh karena nilai gugatan dalam perkara a quo melebihi Rp 150.000.000,00 maka biaya perkara dibebankan kepada Tergugat;

Memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## **MENGADILI**

### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat tentang Gugatan Paa Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*);

### **DALAM POKOK PERKARA**

---

Halaman **36** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Pengakhiran Hubungan Kerja No. 026/HC-BPIR/I/2023 tanggal 31 Januari 2023 batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak putusan ini dibacakan dengan alasan bukan karena kesalahan pekerja;
4. Menghukum Tergugat membayar tunai dan sekaligus kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp 167.900.000,00 (seratus enam puluh tujuh juta sembilan ratus ribu rupiah) dengan rincian :

Pesangon	Rp 131.400.000,00;
Penghargaan Masa Kerja	Rp 36.500.000,00;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai dan sekaligus upah proses kepada Penggugat sebesar Rp 43.800.000,00 (empat puluh tiga juta delapan ratus ribu rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai dan sekaligus Tunjangan Hari Raya Keagamaan Penggugat tahun 2023 sebesar Rp 7.300.000,00 (tujuh juta tiga ratus ribu rupiah)
7. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
8. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp 1.170.000,00 (satu juta seratus tujuh puluh ribu rupiah);

Demikian diputus dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, pada hari Senin, tanggal 7 November 2023 dengan Majelis Hakim : **JAN MANOPPO, SH, MH**, sebagai Ketua Majelis, **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH, MH** dan **IMAN FIRMANSYAH, SH, MH**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, dan Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari ini, Senin, tanggal 13 November 2023** oleh Ketua Majelis Hakim, dengan didampingi Hakim - Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Enung**

Halaman 37 dari 38 halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Nuraeni, S.Psi. SH**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung serta **dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.**

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**PARLINDUNGAN S, S.Si, SH, MH**

**JAN MANOPPO, SH, MH,**

**IMAN FIRMANSYAH, SH, MH**

Panitera Pengganti,

**ENUNG NURAENI, S.Psi. SH**

Perincian biaya :

1. Pendaftaran Gugatan.....	Rp	30.000,00;
2. Administrasi.....	Rp	50.000,00;
3. Panggilan.....	Rp	1.050.000,00;
4. Redaksi.....	Rp	10.000,00;
5. Materai.....	Rp	10.000,00
6. PNPB.....	Rp	<u>20.000,00;</u>
Jumlah .....	Rp	1.170.000,00;

(satu juta seratus tujuh puluh ribu rupiah)

Halaman **38** dari **38** halaman, Putusan Nomor: 125/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg

**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)