



PUTUSAN

Nomor 79/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-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara:

HANIFAH NURAE NI, Tempat/Tgl.lahir: Bandung, 28 April 1992, Jenis Kelamin: Perempuan, Pekerjaan: Karyawan Swasta, Agama: Islam, Kewarganegaraan Indonesia, NIK: 3273236804920002, beralamat di Manjahlega No.95, RT.004/RW.013, Kelurahan Manjahlega, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Mangasi Napitupulu, S.H., Andri Marpaung, S.H. dan Tohonan Marpaung, S.H. Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum "MANGASI NAPITUPULU, S.H. & REKAN", yang beralamat di Komplek Mutiara, Jalan Pratista I Blok A No.21, Antapani Bandung. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Mei 2023, selanjutnya disebut Penggugat;

Lawan

PT. Sumber Alfa Trijaya Tbk, yang beralamat di Jalan: Soekarno Hatta No,791, Kelurahan Cisaranten Wetan, Kecamatan: Cinambo, Kota Bandung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Yohanes Doddy Eko Putranto, S.H., M.H., Sri Dewi Novani, S.H., LL.M., Wahyu Dwi Erlangga, S.H. M.H., Gilang Prifebrian, S.H., Alexandro Stefanus, S.H., Ashari, S.H., Dhadi Handoko, S.H., Kuku Hidayattulloh, S.H., Sigit Wahyu Hidayat, Hendra Kurniawan, S.H., Fajar Slamet Kurniadi, S.H, Lucky Irawan dan Tatum Asmila Titani, kesemuanya sebagai karyawan dari PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. yang berkedudukan di Kota Tangerang, berkantor cabang di Jalan Soekarno Hatta, No 791, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 22 Mei 2023, selanjutnya disebut Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Halaman 1 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 10 Mei 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 10 Mei 2023 dalam Register Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa **Hanifah Nuraeni** a quo Penggugat adalah Pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.791, Kelurahan Cisaranten Wetan, Kecamatan Cinambo, Kota Bandung (40296) sejak tanggal 11 Agustus 2011 sampai 30 November 2022 (11 Tahun 3 Bulan) dengan gaji setiap bulannya sebesar Rp.4.568.000,- (empat juta lima ratus enam puluh delapan ribu rupiah) dan jabatan terakhir Chief Of Store;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk penuh dengan dedikasi yang tinggi terbukti segala pekerjaan dapat dilaksanakan Penggugat dengan baik, hal tersebut terbukti perusahaan Tergugat mendapatkan keuntungan yang berlipat ganda dan semakin berkembang pesat.
3. Bahwa Penggugat selama bekerja di Tergugat PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak pernah memberikan Surat Peringatan (Surat Peringatan 1,2,3) kepada Penggugat, akan tetapi Penggugat tiba-tiba mendapatkan Surat Keputusan Tentang Berakhirnya Hubungan Kerja, sehingga menimbulkan kerugian terhadap Penggugat dan tidak lagi mendapatkan penghasilan (gaji) yang seharusnya diterima setiap bulannya, guna memenuhi dan melangsungkan kehidupan dan Kebutuhan sehari-hari yang layak.
4. Bahwa seharusnya Tergugat harus mengupayakan tidak terjadi PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, berbunyi: 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."**
5. Bahwa selanjutnya oleh karena Pihak PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk selaku Tergugat tetap memaksakan kehendaknya melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK), maka sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, berbunyi: **"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"**. Maka

Halaman 2 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, Pihak Tergugat berkewajiban harus membayar Uang Pesangongan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan telah diatur, Maka Penggugat memperoleh Hak untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak kepada Pekerja, yaitu:

- 1) Sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2 **“Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.”**
- 2) Sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 **“Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;**
- 3) Sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4: **“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja; c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.**
6. Bahwa Penggugat selaku Karyawan mempunyai hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4: **“Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”**
7. Bahwa selanjutnya sesuai Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat 1, berbunyi: **“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.** Maka sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk berkewajiban harus membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak kepada Pekerja, yaitu:
 - 1) Sesuai ketentuan Pasal 40 ayat 2: **“Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah”.**
 - 2) Sesuai ketentuan Pasal 40 ayat 3: **“Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah; d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;**



- 3) Sesuai ketentuan Pasal 40 ayat 4: **“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja, dan c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”**.
8. Bahwa Selanjutnya sehubungan dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, Penggugat telah melakukan Upaya Penyelesaian secara Bipartit baik bertemu secara langsung dengan Tergugat dan juga telah melakukan upaya mengirimkan Surat dengan Perihal: Undangan dan Somasi, tanggal 29 November 2022 yang ditujukan kepada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Namun tetap tidak adanya titik Pertemuan atau solusi yang baik untuk tercapai mencapai Musyawarah sesuai dengan ketentuan yang berlaku terhadap hak-hak Penggugat selaku Pekerja dalam Permasalahan pemutusan hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat. Sehingga Penggugat mengajukan Permohonan Perundingan Tripartit untuk difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja kota Bandung.
9. Bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan surat Kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada tanggal 8 Desember 2022 melalui Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai Upaya Tripartit.
10. Bahwa adapun hasil Tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tetap tidak tercapai kesepakatan dalam hal pembayaran pesangon Para Penggugat dan selanjutnya Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : K.T.03.05.01/0593-Disnaker tertanggal 29 Maret 2023.
11. Bahwa Penggugat menolak Anjuran yang telah dikeluarkan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Bandung dikarenakan, Tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan Ketentuan yang berlaku dan tidak memberikan Hak-hak Penggugat Selaku Pekerja sehingga Penggugat melanjutkan Upaya ke Pengadilan Hubungan Industrial a quo untuk memperjuangkan Hak-hak Penggugat selaku Pekerja yang telah bekerja selama 14 Tahun 4 bulan. maka sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, berbunyi: **“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”**. Maka sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, Pihak PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk selaku Tergugat berkewajiban harus membayar Uang Pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan telah diatur, Maka Penggugat memperoleh Hak untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak kepada Pekerja, yaitu:
- 1) Sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2 **“Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan**



ketentuan sebagai berikut: i.Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah."

- 2) Sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 **"Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: c.Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;**
- 3) Sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4: **"Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja; c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama".**

Dengan demikian Gugatan Penggugat sangat beralasan hukum maka perlulah kami sebagai Kuasa Hukum Penggugat mengajukan Gugatan guna mendapat Kepastian Hukum atas Penerimaan Hak Upah yang menjadi suatu Hak Penggugat dengan segala akibat hukumnya dan diajukan melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Bandung berkedudukan di Jl. L.L., R.E. Martadinata No. 74-80 Bandung.

12. Bahwa akibat PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum, maka patut dan layak menurut hukum kami mohonkan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I-A Khusus untuk menghukum Tergugat membayar hak-hak pekerja (Incasu Penggugat) sebagai berikut:

Upah Pesangon:	9 X Rp. 4.568.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja:	4 X Rp. 4.568.000,-
Uang Penggantian hak:	10 Hari X Rp.175.692,-

Rp.61.140.692,-

Upah Proses Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah selama-lamanya 6 bulan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015, tanggal 29 Desember 2015, yaitu:

Upah proses:	6 X Rp.4.568.000,-	=
Rp.27.408.000,-		

	Rp.61.140.692,-	+
--	------------------------	----------

Rp.27.408.000,-

Jumlah Total Keseluruhan: Rp.88.548.920,- (delapan puluh delapan juta lima ratus empat puluh delapan ribu sembilan ratus dua puluh rupiah).

jumlah tersebut harus dibayarkan oleh Tergugat secara langsung dan seketika sejak perkara ini diajukan.

Halaman 5 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



13. Bahwa, oleh karena hak-hak Penggugat sebagaimana disebutkan diatas adalah sah secara hukum dan menjadi haknya sebagai Pekerja dan untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus berkenan meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap seluruh harta benda milik Tergugat, baik barang bergerak maupun tidak bergerak dan harta lainnya yang mempunyai nilai ekonomis yang diajukan secara tersendiri dalam perkara ini;
14. Bahwa, selain itum untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, Penggugat mohon kepada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 10.000.000,-, (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan sejak perkara a quo diputus;
15. Bahwa, oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan serta-merta dan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali (*uit voerbaar bij voeraad*);

Berdasarkan alasan yang berdasar hukum tersebut diatas, dengan ini **Penggugat memohon Demi Keadilan** kepada Ketua Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus cq Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara **a quo** melalui pengadilan Hubungan Industrial untuk berkenan memberikan putusan dengan amar putusan sebagai berikut:

MENGADILI

PRIMAIR:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dengan rincian sebagai berikut:

Upah Pesangon:	9	X	Rp.
4.568.000,-			
Uang Penghargaan Masa Kerja:	4	X	Rp.
4.568.000,-			
Uang Penggantian hak:	10	Hari	X Rp.
175.692,-			

Rp.61.140.692,-

Upah Proses Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah selama-lamanya 6 bulan sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015, tanggal 29 Desember 2015, yaitu:

Halaman 6 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah proses: 6 X Rp.4.568.000,- =
Rp.27.408.000,-
Rp.61.140.692 +
Rp.27.408.000

Jumlah Total Keseluruhan: Rp.88.548.920,- (Delapan puluh delapan juta lima ratus empat puluh delapan ribu Sembilan ratus dua puluh Rupiah) jumlah tersebut harus dibayarkan oleh Tergugat secara langsung dan seketika sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang dimohonkan tersebut;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan serta-merta dan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali (*uit voerbaar bij voerraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk tunduk dan patuh terhadap isi putusan ini;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR:

Atau apabila Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban sebagai berikut:

- I. Bersama ini Tergugat dengan tegas membantah seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas dalam perkara ini. Tergugat memohon pada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung (“**PHI Bandung**”) yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo* berkenan untuk memutuskan dan menyatakan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima dengan alasan dan dasar sebagaimana dalil Tergugat didalam Eksepsi dan Jawaban *a quo*;
- II. Sebelum Tergugat menyampaikan tanggapan atas pokok perkara, sebagai bagian dari tata acara Peradilan, Tergugat akan menyampaikan sanggahan

Halaman 7 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



dan bantahan terhadap Gugatan Penggugat pada bagian Eksepsi, memohon agar Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan tidak dapat menerima Gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan pertimbangan karena Gugatan Penggugat yang diajukan merupakan **Gugatan Tidak Jelas dan Kabur (*Exceptie Obscure Libel*)**, dan **Gugatan Diajukan Secara Licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*)**, sebagaimana yang akan Tergugat uraikan dibawah ini.

DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Exceptie Obscure Libel*)

1. Bahwa Penggugat telah menyusun dan mengajukan Gugatan *a quo* secara tidak jelas, berdasarkan *legal argumentatif* yang keliru, dan kabur (*obscure*), baik pada bagian posita maupun pada bagian petitum Gugatan;
2. Bahwa ketidakjelasan dan kekaburan dalil Penggugat dalam Gugatan *a quo* yang akan Tergugat uraikan sebagaimana berikut;
 - a) Bahwa dalam butir (1) s.d butir (6) Gugatan *a quo*, **Penggugat** pada pokoknya menyatakan "*Penggugat merupakan buruh yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") sejak tanggal 30 Mei 2006*". Dalam eksepsi ini **Tergugat** membantah dengan tegas dalil **Penggugat** tersebut, berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan, Surat Pengangkatan Penggugat menjadi karyawan tetap untuk bekerja di lingkungan kerja Tergugat adalah terhitung sejak 5 Mei 2016. Sedangkan, berkaitan dengan waktu bekerja Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor 091675/SDM-FRCBDG/05-16, masa kerja Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT"). Sehingga telah terlihat sangat jelas bahwa dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat mulai bekerja di Tergugat sejak tanggal 5 Mei 2016, merupakan dalil yang keliru dan tidak berdasarkan fakta yang benar, karenanya menjadikan Guquatan *a quo* menjadi kabur;
 - b) Bahwa dalam butir (5) s.d butir (7) gugatan *a quo*, Penggugat mendalilkan terkait "*Bahwa alasan pemberhentian hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat berdasarkan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35 Tahun 2021") jo. Pasal 47 ayat 2 Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya 2021-2023 ("PP Alfamart") yaitu melakukan satu atau beberapa tindakan bersifat mendesak antara lain huruf (e) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan*"; dan

"Bahwa alasan Tergugat memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah karena alasan pelanggaran bersifat mendesak yakni melanggar Pasal 47 ayat 2 huruf (e) PP Alfamart jo. Pasal 52 ayat 2 PP 35 Tahun 2021".

Dalam eksepsi ini **Tergugat** membantah dengan tegas dalil **Penggugat** tersebut, berdasarkan surat nomor 002/SAT-BDG1/II/2023 tertanggal 14 Februari 2023, Tergugat telah sangat jelas memberikan keterangan kronologis kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten

Halaman 8 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



mengenai dugaan pelanggaran yang dilakukan Penggugat pada saat proses mediasi berlangsung, Tergugat tidak pernah mendalilkan pelanggaran Penggugat terhadap Peraturan Perusahaan Tahun 2021 – 2023 milik Tergugat dengan berdasar pada Pasal 47 ayat 2 huruf (e), melainkan dalam surat tersebut Tergugat mendalilkan Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 47 ayat 2 huruf (a), (c), dan/atau (r). Sehingga telah terlihat sangat jelas bahwa dalil Penggugat sebagaimana butir (5) s.d butir (7) Posita Gugatan *a quo* yang menyatakan “alasan Tergugat memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah karena alasan pelanggaran bersifat mendesak yakni melanggar Pasal 47 ayat 2 huruf (e)” adalah merupakan dalil yang keliru, dan tidak berdasarkan fakta hukum yang benar, karenanya menjadikan Gugatan *a quo* menjadi kabur.

- c) Bahwa dalam butir Gugatan *a quo*, Penggugat menyatakan “Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat merupakan bentuk PHK secara sewenang-wenang. Hal ini karena PHK yang dilakukan Tergugat dilakukan secara sepihak tanpa putusan berkekuatan hukum tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial, Tergugat telah menganggap bahwa Tergugat dan Penggugat tidak lagi memiliki hubungan hukum”. Dalam eksepsi ini Tergugat membantah dengan tegas dalil Penggugat tersebut, berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”), **Pasal 1 ayat (17) UU PPHI** telah menjelaskan “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, dan jika merujuk (merujuk) pada **Pasal 2 UU PPHI** yang dimaksud dengan **perselisihan hubungan industrial** berdasarkan undang-undang tersebut adalah **(a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;**
- d) **Bahwa bukti lain yang menunjukkan Gugatan *a quo* merupakan Gugatan tidak jelas dan kabur (Obscur Libel)**, terlihat pada dalil Penggugat dalam butir (12) & butir (3) Petitum Gugatan *a quo*. Didalam dalil-dalil tersebut, Penggugat telah menuntut kepada Tergugat berupa **uang pesangon, uang penghargaan masa kerja**, dan upah proses dengan total Rp. 88.548.920,- (delapan puluh delapan juta lima ratus empat ribu seratus tujuh puluh tujuh rupiah), namun Penggugat tidak mencantumkan dasar hukum yang jelas dan terang berkaitan perhitungan tuntutan hak tersebut, tidak ketahui secara jelas apa yang menjadi dasar hukum bagi Penggugat melakukan tuntutan kepada Tergugat. Apabila Penggugat menjadikan dasar pengajuan Gugatan *a quo* merujuk kepada dalil sebagaimana dalam butir Gugatan *a quo* yang menyatakan “pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat karena tidak ada keputusan / penetapan terlebih dahulu dari Pengadilan Hubungan Industrial sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tidak sah secara hukum”, maka hal tersebut sangat tidak relevan dan keliru, sebagaimana uraian Tergugat dalam



butir (d) dan butir (e) diatas telah menjelaskan bahwasanya Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk oleh Negara **bukan diperuntukan** untuk membuat keputusan / penetapan dalam penerbitan surat keputusan berakhirnya hubungan industrial (PHK), melainkan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan keputusan apabila telah terjadi atau telah adanya perselisihan atau permasalahan atas pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat, sehingga Tergugat menilai apabila **Penggugat** dalam mengajukan tuntutan kepada **Tergugat** dengan merujuk pada dalil dalam (12) & butir (3) Posita Gugatan *a quo* maka terbukti tuntutan Penggugat dalam butir (3) Petitum Gugatan *a quo* saling bertentangan antara posita dengan petitum Gugatan *a quo*. **Dan selanjutnya**, Apabila dasar hukum dan alasan **Penggugat** melakukan tuntutan kepada Tergugat, maka hal tersebut juga sangat tidak relevan dan tidak terbukti. Hal tersebut dikarenakan, Penggugat didalam Gugatannya telah membantah sendiri dalil tuduhannya tersebut, terbukti didalam butir (38), (39), dan (40) Gugatan *a quo* **Penggugat** telah menyatakan dan mengakui sendiri bahwasanya dalam Perkara *a quo* sebelum diajukan mediasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial telah terlebih dahulu dilakukan penyelesaian perselisihan melalui proses bipartit pada tanggal 17 Februari 2023, sehingga dasar dan alasan **Penggugat** dalam mengajukan tuntutan kepada **Tergugat** dengan merujuk pada dasar hukum tersebut pun sangat tidak relevan. **Lalu menjadi pertanyaan, dasar hukum didalam ketentuan perundang-undangan yang mana yang dijadikan dasar oleh Penggugat dalam menuntut Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Tergugat sehingga mencantumkan perhitungan hak sebagaimana butir (12) & butir (3) Petitum Gugatan a quo berikut ?**

Uang Pesangon	Rp.4.568..000,- X 9	Rp.41.112.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	Rp. 4.568..000,- X 4	Rp.18.320.000,-
Penggantian Hak	10 Hari x Rp 175.692	Rp. 1.756.920,-
Upah Proses	6 X Rp. 4.568..000,-	Rp. 27.408.000,-
Total Jumlah	Rp. 88.548.920,-	

- e) **Bahwa** dasar hukum dan alasan dalam mengajukan gugatan menjadi suatu keharusan yang wajib dipenuhi oleh Penggugat dalam membuat Gugatan *a quo*, tidak tercantumnya dasar hukum secara jelas dalam menuntut Tergugat sebagaimana Gugatan *a quo* menjadikan Gugatan *a quo* menjadi tidak jelas dan kabur (*Obscuur Libel*) dan haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima oleh Yang Mulia Majelis Hakim, dengan alasan dan pertimbangan karena Gugatan *a quo* tidak memenuhi syarat-syarat materil Gugatan sebagaimana yang diatur didalam Pasal 8 nomor 3 Rv (*Reglement of de Rechtsvordering*) **yang mengatur bahwasanya gugatan harus memuat Alasan-Alasan Gugatan (fundamentum petendi atau Posita) dan Dasar-dasar**



Gugatan secara jelas, sebagaimana berbunyi:

Pasal 8

(3) Suatu surat gugatan harus memuat setidaknya:

- **Pertama** memuat Identitas Para Pihak, bahwa Gugatan harus memuat Identitas Para Pihak secara jelas;
- **Kedua** memuat Alasan-Alasan Gugatan (fundamentum petendi atau Posita), bahwa Gugatan harus memuat Alasan-alasan dan Dasar-dasar Gugatan secara jelas;
- **Ketiga** memuat Tuntutan (Petitum), bahwa Gugatan harus memuat Alasan-alasan dan Dasar-dasar dalam menuntut secara jelas.

(Garis Bawah ditambahkan)

f) **Bahwa apabila merujuk kepada Pasal 8 nomor 3 Rv** dan dikaitkan dengan dasar hukum dan alasan yang harus tercantum dan dicantumkan dalam menuntut Tergugat berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja didalam Gugatan *a quo* sebagaimana **Pasal 154A UU No.11/2020 juncto Pasal 41 s/d Pasal 57 PP No.35/2021**, maka seharusnya berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan Penggugat dalam membuat perhitungan hak yang berhak diterima oleh Penggugat dalam Gugatan *a quo* merujuk kepada satu atau beberapa ketentuan **Pasal 41 s/d Pasal 57 PP No.35/2021** sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dan dasar tuntutan perhitungan hak, **namun faktanya**, didalam Gugatan *a quo* Penggugat tidak mencantumkan ketentuan hukum secara jelas dan terang dalam membuat perhitungan hak dan menuntut Tergugat sebagaimana dalil Penggugat didalam **butir (12) & butir (3) Petitum Gugatan a quo**, sehingga Tergugat menilai antara posita dan petitum Gugatan *a quo* saling bertentangan dan tidak memiliki korelasi diantara keduanya.

3. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada eksepsi Tergugat diatas, nyata-nyata terbukti Gugatan **Penggugat** merupakan Gugatan tidak jelas dan kabur, karena banyak sekali ketidakjelasan, kekeliruan, serta ketidaksesuaian antara posita dan petitum Gugatan *a quo* yang menjadikan Gugatan kabur atau bias (sulit dipahami), serta dalam penyusunan Gugatan *a quo* tidak memperhatikan syarat-syarat materil Gugatan sebagaimana ketentuan Pasal 8 nomor 3 Rv (*Reglement of de Rechtsvordering*) yang mewajibkan penyusunan Gugatan harus mencantumkan alasan-alasan dan dasar-dasar gugatan secara benar, jelas, dan terang. **Maka sudah layak dan sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan bahwa Gugatan Penggugat merupakan Gugatan tidak jelas dan kabur (*obscur libel*), dan oleh karenanya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).**

B. Gugatan Penggugat Diajukan Secara Licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*).



1. Bahwa **Penggugat** secara licik menuntut pembayaran hak akibat pemutusan hubungan kerja yang bukan merupakan haknya, dengan menggunakan dalil-dalil yang tidak benar dan menyesatkan;
2. Bahwa dalil-dalil **Penggugat** dalam Gugatan *a quo* menunjukkan bahwa **Penggugat** secara licik ingin mendapatkan uang yang bukan merupakan haknya dan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri secara hukum dengan menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses kepada **Tergugat** pasca diputusnya hubungan kerja oleh **Tergugat** karena **Penggugat** melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan yang berlaku di lingkungan kerja **Tergugat**. **Tergugat** telah memenuhi kewajiban pembayaran hak kepada **Penggugat** pada saat pemutusan hubungan kerja dilakukan, sehingga tidak ada kewajiban yang tertunda dari **Tergugat** kepada **Penggugat** atas pemutusan hubungan kerja dalam Perkara *a quo*.
3. Bahwa hubungan kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan telah berakhir secara sah dan sesuai ketentuan hukum, dan **Tergugat** telah memenuhi kewajibannya kepada **Penggugat** yakni membayarkan dan memberikan hak akibat pemutusan hubungan kerja karena **Penggugat** melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yakni berupa uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan sebesar;

<p>uang penggantian hak</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur: <ul style="list-style-type: none"> Upah : Rp. 4.568.000 Sisa Cuti : 10 (sepuluh) Hari Nominal uang penggantian hak atas sisa cuti : Rp. 1.756.920,- ◆ biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja: <ul style="list-style-type: none"> Rp.0,- (nol rupiah) Tidak ada biaya ongkos pulang karena Penggugat ditempatkan sesuai dengan domisilinya ◆ hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama: <ul style="list-style-type: none"> Tidak ada biaya lain-lain yang disepakati
------------------------------------	---



<p>uang pisah</p>	<p>Upah : Rp. 4.568.000,- Uang Pisah Masa Kerja 6 Tahun- < 9 Tahun : (50% x Upah) Nominal Uang Pisah : Rp.1.044.656,-</p>
<p>Total HAK yang diterima Penggugat</p>	<p>Total Nominal Uang Penggantian Hak + Total Nominal Uang Pisah = (Rp. 1.756.920 + Rp. 1.044.656,-) = Rp. 2.801.576,-</p>

4. Berdasarkan keterangan diatas, maka hak atas pengakhiran hubungan kerja yang berhak diterima Penggugat karena pelanggaran yang bersifat mendesak adalah sebesar Rp**2.801.576,-** (empat juta seratus lima puluh empat ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah), Tergugat sudah memproses melalui bagian keuangan Tergugat. Namun perlu Tergugat sampaikan, Penggugat masih memiliki kewajiban hutang yang harus diselesaikan / dipenuhi kepada Koperasi Karyawan sebagai anggota koperasi atas peminjaman sejumlah uang sebesar Rp.3.850.525,- (tiga juta delapan ratus lima puluh ribu lima ratus dua puluh lima rupiah), selain itu Penggugat memiliki tunggakan pembayaran nilai selisih barang (NSB) atas minus hasil penjualan di toko Alfamart Indramayu yang wajib dibayarkan kepada Tergugat sebagai anggota/karyawan dari Toko Alfamart Indramayu dengan jabatan kepala toko sebesar Rp.401.900,- (Empat Ratus Seribu Sembilan Ratus rupiah). Setelah memperhitungkan seluruhnya antara hak Penggugat atas pengakhiran hubungan kerja dengan kewajiban-kewajiban pembayaran hutang Penggugat kepada Tergugat yang masih tertunggak (terhutang), maka rincian adalah (hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar **Rp. 4.252.425,-**) – (Hutang Penggugat sebesar **Rp. 4.252.425,-**) = 0,- (nol rupiah). Sehingga, kewajiban Tergugat terhadap Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran bersifat mendesak sudah ditunajikan seluruhnya kepada Penggugat dengan melalui pengurangan secara langsung atas hutang / tunggakan Penggugat kepada Tergugat.

5. Bahwa berdasarkan uraian-uraian pada eksepsi Tergugat diatas maka sudah sangat jelas Penggugat menginginkan uang yang bukan menjadi haknya dan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri dengan menggunakan alasan-alasan yang mengada-ada dan tanpa dasar aturan yang jelas dan benar. **Oleh karenanya, Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk mengabulkan *exceptie doli prae sintis* yang diajukan Tergugat dan sekaligus menyatakan Gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)**

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana Eksepsi diatas, maka beralasan secara hukum jika Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa **Gugatan Penggugat merupakan Gugatan tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*), dan Gugatan Penggugat merupakan Gugatan Yang Diajukan Secara Licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*),** karenanya berkenan untuk



menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*nietontvankelijk verklaard*)

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan ini mohon agar segala sesuatu yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi di atas, secara mutatis mutandis haruslah telah dianggap termuat ulang dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Pokok Perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Gugatan *a quo*, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat;
3. Bahwa perihal penolakan Tergugat terhadap pokok perkara pada Gugatan *a quo* akan Tergugat uraikan dan jelaskan sebagai berikut:
 - a) Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) dengan Penggugat bukanlah karena alasan yang tidak mendasar, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Penggugat dikarenakan alasan dan pertimbangan yang sangat jelas, yakni dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak terhadap Peraturan Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2021 – 2023 yang akibat dari pelanggaran Penggugat tersebut menimbulkan kerugian bagi Tergugat maupun bagi karyawan toko Alfamart Indramayu Antapani (selanjutnya disebut “Toko Alfamart Indramayu”)
 - b) Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat sebagaimana angka (2) diatas yaitu Penggugat menjual belikan produk atau barang dagangan milik Penggugat yang dijual di Toko Alfamart Indramayu yang ditransaksikan secara manual tanpa adanya struk dan selain itu, Penggugat telah melakukan pembelian Barang dagangan yang hilang untuk menggantikan Barang dagangan yang hilang, sehingga tidak terjadi selisih penjualan (minus) namun dilakukan penyesuaian sehingga sesuai/klop/tidak terjadi selisih penjualan (untuk selanjutnya seluruhnya disebut dengan “Pelanggaran”), sebagaimana pengakuan dan kesaksian rekan kerja Penggugat di Toko Alfamart Indramayu dalam surat pernyataan yang dibuat dan ditandatangani diatas meterai menjelaskan bahwasanya Penggugat telah membawa produk-produk / barang dagangan ke dalam dari Toko Alfamart Indramayu dan melakukan secara transaksi manual (*vide bukti*). Selain pengakuan dari rekan kerja Penggugat, bukti bahwa Penggugat telah melakukan Pelanggaran dalam bekerja selaku Kepala Toko (*Chief of Store*) di Toko Alfamart Indramayu;
4. Bahwa berdasarkan bukti-bukti dan fakta-fakta sehubungan dengan Pelanggaran-Pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat sebagaimana angka (4) dalil Tergugat diatas, dinilai sangat wajar dan pantas apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat berdasarkan Pasal 47 ayat 2 huruf (a), (c), dan/atau (r) Peraturan Perusahaan Tahun 2021 – 2023 *juncto* Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 dengan alasan karena Penggugat telah melakukan pelanggaran yang



bersifat mendesak berupa Penggugat menjual belikan produk atau barang dagangan milik Penggugat yang dijual di Toko Alfamart Indramayu yang ditransaksikan secara manual tanpa adanya struk dan selain itu, Penggugat telah melakukan pembelian Barang dagangan yang hilang untuk mengantikan Barang dagangan yang hilang, sehingga tidak terjadi selisih penjualan (minus) namun dilakukan penyesuaian sehingga sesuai/klop/tidak terjadi selisih penjualan yang dikenal dengan nama klopisasi, yang dapat diduga Penggugat mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri dari penjualan barang dagangan yang dibawa keluar dari Toko Alfamart Indramayu tersebut dari penjualan kepada pihak lain. Selain itu, Penggugat juga telah melakukan manipulasi data atas data penjualan Toko Alfamart Indramayu yang hanya bisa dilakukan oleh setingkat pejabat toko / kepala toko dengan mengubah data penjualan yang seharusnya terjadi selisih penjualan (minus) karena produk / barangnya telah dibawa keluar toko oleh Penggugat tanpa ditransaksikan terlebih dahulu namun dilakukan penyesuaian sehingga seolah-olah tidak terjadi selisih penjualan, yang terbukti Penggugat telah menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi.

5. Bahwa berdasarkan dalil dan fakta-fakta yang telah Tergugat uraikan diatas, Penggugat **TELAH TERBUKTI** secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak terhadap Pasal 47 ayat 2 huruf (a), (c), dan/atau (r) Peraturan Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2021-2023 yang berbunyi;

Pasal 47

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan dapat pula terjadi apabila karyawan:

2. Melakukan satu atau beberapa tindakan pelanggaran bersifat mendesak antara lain namun tidak terbatas pada:
 - a. Melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain didalam menjalankan tugas dan pekerjaan;
 - c. menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain;
 - r. Dengan sengaja melakukan penyimpangan *standard operating procedure* yang mengakibatkan kerugian perusahaan



Sehingga layak dan patut apabila Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung kiranya berkenan untuk menyatakan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

6. Bahwa terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan Tergugat sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan diwajibkan bagi Tergugat untuk memberikan kompensasi kepada Penggugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana ketentuan **Pasal 52 ayat (2) juncto Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021, juncto Pasal 49 ayat (3) Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2021-2023**, yang berbunyi;

Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021

Pasal 52

(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 maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021

Pasal 40

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 49 ayat (3) Peraturan Perusahaan

Halaman 16 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Pasal 49

Perhitungan besaran Uang Pisah adalah sebagai berikut:

(3) Uang Pisah karena Pelanggaran Bersifat Mendesak

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun akan diberikan 25% dari Upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun akan diberikan 50% dari Upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun akan diberikan 75% dari Upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun akan diberikan 100% dari Upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun akan diberikan 125% dari Upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun akan diberikan 150% dari Upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih akan diberikan 175% dari Upah.

7. Bahwa dikarenakan dalil Penggugat dalam **butir (12) & butir (3) Petitum Gugatan a quo** tidak berdasarkan dan sesuai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang benar dan relevan, sehingga dirasa perlu Tergugat menguraikan secara rinci perhitungan **uang penggantian hak dan uang pisah** atas masa kerja selama 6 (enam) Tahun 5 Mei 2016 sampai dengan yang berhak diterima Penggugat dari Tergugat, yaitu sebagai berikut

<p>uang penggantian hak</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur: Upah : Rp. 4.568.000 Sisa Cuti : 10 (sepuluh) Hari Nominal uang penggantian hak atas sisa cuti : Rp. 1.756.920,- ◆ biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja:
------------------------------------	--



	<p>Rp.0,- (nol rupiah)</p> <p>Tidak ada biaya ongkos pulang karena Penggugat ditempatkan sesuai dengan domisilinya</p> <p>◆ hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama:</p> <p>Tidak ada biaya lain-lain yang disepakati</p>
uang pisah	<p>Upah : Rp. 4.568.000,-</p> <p>Uang Pisah Masa Kerja 6 Tahun- < 9 Tahun : (50% x Upah)</p> <p>Nominal Uang Pisah : Rp1.044.656,-</p>
Total HAK yang diterima Penggugat	<p>Total Nominal Uang Penggantian Hak + Total Nominal Uang Pisah =</p> <p>(Rp. 1.756.920 + Rp. 1.044.656,-)</p> <p>= Rp. 2.801.576,-</p>

8. Berdasarkan keterangan diatas, maka hak atas pengakhiran hubungan kerja yang berhak diterima Penggugat karena pelanggaran yang bersifat mendesak adalah sebesar Rp**2.801.576,-** (empat juta seratus lima puluh empat ribu enam ratus delapan puluh empat rupiah), Tergugat sudah memproses melalui bagian keuangan Tergugat. Namun perlu Tergugat sampaikan, Penggugat masih memiliki kewajiban hutang yang harus diselesaikan / dipenuhi kepada Koperasi Karyawan sebagai anggota koperasi atas peminjaman sejumlah uang sebesar Rp.3.850.525,- (tiga juta delapan ratus lima puluh ribu lima ratus dua puluh lima rupiah), selain itu Penggugat memiliki tunggakan pembayaran nilai selisih barang (NSB) atas minus hasil penjualan di toko Alfamart Indramayu yang wajib dibayarkan kepada Tergugat sebagai anggota/karyawan dari Toko Alfamart Indramayu dengan jabatan kepala toko sebesar Rp.401.900,- (Empat Ratus Seribu Sembilan Ratus rupiah). Setelah memperhitungkan seluruhnya antara hak Penggugat atas pengakhiran hubungan kerja dengan kewajiban-kewajiban pembayaran hutang Penggugat kepada Tergugat yang masih tertunggak (terhutang), maka rincian adalah (hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar **Rp. 4.252.425,-**) – (Hutang Penggugat sebesar **Rp. 4.252.425,-**) = 0,- (nol rupiah). Sehingga, kewajiban Tergugat terhadap Penggugat atas pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran bersifat mendesak sudah ditunaikan seluruhnya kepada Penggugat dengan melalui pengurangan secara langsung atas hutang / tunggakan Penggugat kepada Tergugat

Permohonan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) dan Putusan Sera Merta (Uitvoerbaar Bij Boorad) yang diajukan Penggugat tidak berdasar secara

Halaman 18 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



hukum dan tidak memenuhi syarat dalam Reglemen Acara Hukum (RBg.)

1. Bahwa permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang diajukan Penggugat dalam butir 13 Petitum Gugatan adalah tidak berdasar secara hukum sebab Penggugat tidak mengemukakan alasan permohonan tersebut seperti diatur dalam Pasal 227 HIR / Pasal 261 RBg., serta fakta-fakta persangkaan yang mendukungnya.
2. Bahwa tuntutan permohonan pelaksanaan putusan serta-merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) sebagaimana diajukan Penggugat pada butir 16 Gugatan sama sekali tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam Pasal 180 ayat (1) HIR / Pasal 191 ayat (1) RBg. Untuk itu tuntutan tersebut demi hukum harus ditolak.
3. Bahwa oleh karena tidak satupun persyaratan yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 261 dan Pasal 191 ayat (1) RBg. terpenuhi, maka terbukti permohonan-permohonan Penggugat tersebut tidaklah berdasar secara hukum sehingga permintaan Penggugat pada butir 7 dan 9 petitumnya harus ditolak atau setidaknya tidaknya dikesampingkan.
4. Bahwa mengacu pada bunyi pasal di atas, dengan demikian, terbukti dalil Penggugat mengenai permohonan pelaksanaan putusan serta-merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) tidak berdasar pada bukti otentik apapun, dan oleh karenanya harus ditolak atau setidaknya tidaknya dikesampingkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam Pasal 191 ayat (1) RBg.

Pemohonan Uang Paksa (*Dwangsom*) tidak berdasarkan hukum

1. Bahwa sehubungan dengan permohonan penjatuhan hukuman Uang Paksa (*dwangsom*) pada dalil Penggugat Point 14, maka perlu diingatkan dimana hukuman tersebut hanya dapat dijatuhkan berdampingan dengan amar putusan pokok yang bersifat *condemnatoir*. Hukuman pokok tersebut *in casu* adalah (i) pembayaran kompensasi, yang mana oleh Penggugat dibebankan kepada Para Tergugat, sehingga bagaimana mungkin Tergugat=III dibebankan hukuman tambahan berupa Uang Paksa namun pelaksanaan hukuman pokoknya tidak mungkin dilakukan oleh Tergugat I dan bergantung pada kehendak pihak lain?
2. Bahwa sepatutnya Penggugat mengetahui fakta tersebut di atas dan mempelajari bunyi Pasal 611 huruf d *Reglement op de Rechtsvordering* (Rv) yang mengatur Uang Paksa tidak dapat dijatuhkan apabila sudah ternyata sebelumnya si terhukum tidak akan mungkin melaksanakan hukuman pokok:
3. Dengan demikian, permohonan Penggugat agar lembaga Uang Paksa dapat diterapkan terhadap Para Tergugat adalah tidak berdasar fakta maupun hukum, sehingga kami mohon Majelis Hakim Yang Mulia untuk menolak permohonan Uang Paksa dalam perkara *a quo*

Berdasarkan atas fakta hukum dan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, Tergugat memohon agar **Yang Mulia Majelis Hakim** yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo* berkenan untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya

Halaman 19 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 47 ayat 2 huruf (a), (c), dan/atau (r) Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2021-2023;
3. Menetapkan **Surat Keputusan Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 020/SDM-SATBDG/11-22 tanggal 1 Desember 2022** yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat **sah** menurut ketentuan hukum yang berlaku;
4. Menolak Tuntutan *Dwangsom* dari Penggugat;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo*;

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

Menimbang, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Tanggapan/Replik tertulisnya pada tanggal 19 Juni 2023;

Menimbang, bahwa terhadap Replik dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Tanggapan/Duplik tertulisnya pada tanggal 26 Juni 2023;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda P-1 s/d P-5 sebagai berikut:

1. P-1 Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP) atas nama Hanifah Nuraeni, tempat/tanggal lahir Bandung/28 april 1992, jenis kelamin Perempuan, pekerjaan karyawan swasta, agama Islam, status belum kawin, kewarganegaraan Indonesia, NIK 3273236804920002 dan beralamat di Manjahlega No.95 RT 004/Rw013 Kel. Manjahlega Kec. Rancasari Kota Bandung;
2. P-2 Satu rangkap Surat Keputusan No :020/SDM-SATBDG/11-22 pada tanggal 24 November 2022 Tentang Berakhirnya Hubungan Kerja Sama antara Hanifah Nuraeni dengan Jabatan sebagai Chief Of Store;
3. P-3 Surat Keterangan Keputusan No:130899/SDM-SATBDG/0616 Tentang Penetapan Karyawan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk selaku Tergugat pada tanggal 10 Juni 2016 dengan jabatan sebagai Chief Of Store;
4. P-4 Satu bundel anjuran No: KT.03.05.10/0593-Disnaker Kota Bandung pada tanggal 28 Maret 2023;

Halaman 20 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. P-5 Satu bundel print out rekening koran atas nama Hanifah Nuraeni selaku Penggugat dengan Nomor Rekening 2800880770 Bank BCA dari Januari 2018 sampai dengan bulan November 2022;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang telah diberikan oleh Majelis Hakim dalam meneguhkan gugatannya Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda T-1 s/d T-9 sebagai berikut:

1. T-1 Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Tahun 2021-2023 yang telah di Sahkan oleh Kementerian Ketenagakejaan Republik Indonesia dengan Nomor 4/HI.00.00/00.0000.201203012/B/V/2021 tanggal 18 Mei 2021.
2. T-2 Surat keputusan berakhirnya hubungan kerja Nomor 020/SDM-SATBDG/11-22 tanggal 1 Desember 2022
3. T-3 Surat Pengakuan Bersalah yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat tanggal 22 November 2021
4. T-4 Surat Pernyataan dari Dedeh N selaku Atasan Penggugat Hanifah Nuraeni yang memergoki penjualan masker wajah milik Pribadi di Toko Alfamart Terusan Antapani
5. T-5 Surat Pernyataan dari mantan rekan kerja Penggugat Hanifah Nurarni bernama Wandu yang pada saat kejadian berada di Toko Alfamart Terusan Antapani
6. T-6 Surat Pernyataan dari mantan rekan kerja Penggugat Hanifah Nurarni bernama Muhammad Reza Setiawan
7. T-7.1 Bukti Pembelian Barang dari Luar Toko Alfamart berupa Nota / Struk Pembelian
8. T-7.2 Bukti Pembelian Barang dari Luar Toko Alfamart berupa Nota / Struk Pembelian
9. T-7.3 Bukti Kiriman Uang dari Seorang Bawahan Penggugat Yang Akan dipergunakan Membeli Barang dari Luar Toko Alfamart Untuk Menutupi Silisih (minus) Stock Barang yang ada di Toko Alfamart Terusan Antapani
10. T-8 Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Nomor

Halaman 21 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



091675/SDM-FRCBDG/05-16 tanggal 5 Mei 2016

11. T-9 Surat Keterangan Hutang yang diterbitkan oleh Koperasi Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tertanggal 28 Juli 2023

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Muhamad Reza Setiawan dan Dedeh Nurliah untuk mendukung dalil-dalil bantahannya, yang memberikan keterangan di bawah sumpah sebagaimana tertera dalam berita acara persidangan, yang untuk singkatnya dianggap telah dimuat dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 21 Agustus 2023 dan keduanya menyatakan sudah tidak akan mengajukan apa-apa lagi melainkan mohon putusan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan telah tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan ini maka, berita acara tersebut harus dianggap telah dimasukkan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini ;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas:

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena bersamaan dengan jawaban, Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa dalam petitum jawabannya Tergugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo*, menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*), dengan alasan sebagai berikut :

- Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Exceptie Obscuur Libel*) karena Penggugat telah menyusun dan mengajukan Gugatan *a quo* secara tidak jelas, berdasarkan *legal argumentatif* yang keliru, dan kabur (*obscur*), baik pada bagian posita maupun pada bagian petitum Gugatan, sebagaimana dalam butir (1) s.d butir (6) serta butir (5) s.d butir (7) gugatan *a quo* dan Tergugat membantah dengan tegas karena berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Surat

Halaman 22 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Pengangkatan Penggugat menjadi karyawan tetap untuk bekerja di lingkungan kerja Tergugat adalah terhitung sejak 5 Mei 2016, sedangkan berkaitan dengan waktu bekerja Penggugat berdasarkan Surat Keputusan Nomor 091675/SDM-FRCBDG/05-16, masa kerja Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sehingga telah terlihat sangat jelas bahwa dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat mulai bekerja di Tergugat sejak tanggal 5 Mei 2016, merupakan dalil yang keliru dan tidak berdasarkan fakta yang benar, selain itu bahwa alasan Tergugat memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah karena alasan pelanggaran bersifat mendesak yakni melanggar Pasal 47 ayat 2 huruf (e) PP Alfamart jo. Pasal 52 ayat 2 PP 35 Tahun 2021, dan Tergugat telah menganggap bahwa Tergugat dan Penggugat tidak lagi memiliki hubungan hukum;

- Bahwa bukti lain yang menunjukkan gugatan a quo merupakan gugatan tidak jelas dan kabur (Obscur Libel), terlihat juga pada dalil Penggugat dalam butir (12) & butir (3) Petitum Gugatan a quo, Penggugat telah menuntut kepada Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah proses dengan total Rp. 88.548.920,- (Delapan Puluh Delapan Juta Lima Ratus Empat Ribu Seratus Tujuh Puluh Tujuh Rupiah), namun Penggugat tidak mencantumkan dasar hukum yang jelas dan terang berkaitan perhitungan tuntutan hak tersebut;
- Bahwa dasar hukum dan alasan dalam mengajukan gugatan menjadi suatu keharusan yang wajib dipenuhi oleh Penggugat dalam membuat Gugatan a quo, tidak tercantumnya dasar hukum secara jelas dalam menuntut Tergugat sebagaimana Gugatan a quo menjadikan Gugatan a quo menjadi tidak jelas dan kabur (Obscur Libel) dan Gugatan a quo haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima;
- Bahwa apabila merujuk kepada Pasal 8 nomor 3 Rv dan dikaitkan dengan dasar hukum dan alasan yang harus tercantum dan dicantumkan dalam menuntut Tergugat berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja didalam Gugatan a quo sebagaimana Pasal 154A UU No.11/2020 juncto Pasal 41 s/d Pasal 57 PP No.35/2021, maka seharusnya berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan Penggugat dalam membuat perhitungan hak yang berhak diterima oleh Penggugat dalam Gugatan a quo merujuk kepada satu atau beberapa ketentuan Pasal 41 s/d Pasal 57 PP No.35 tahun 2021 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dan dasar tuntutan perhitungan hak;

Halaman 23 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



- Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada eksepsi Tergugat tersebut, nyata-nyata terbukti gugatan Penggugat merupakan gugatan tidak jelas dan kabur, karena banyak sekali ketidakjelasan, kekeliruan, serta ketidaksesuaian antara posita dan petitum Gugatan a quo yang menjadikan gugatan kabur atau bias (sulit dipahami);
- Bahwa selanjutnya tentang eksepsi gugatan Penggugat diajukan secara licik (*exceptie doli prae sintis*), dengan alasan Penggugat secara licik menuntut pembayaran hak akibat pemutusan hubungan kerja yang bukan merupakan haknya, dengan menggunakan dalil-dalil yang tidak benar dan menyesatkan, dan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri secara hukum dengan menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses kepada Tergugat pasca diputusnya hubungan kerja oleh Tergugat karena Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan yang berlaku di lingkungan kerja Tergugat;
- Bahwa hak atas pengakhiran hubungan kerja yang berhak diterima Penggugat karena pelanggaran yang bersifat mendesak adalah sebesar Rp2.801.576,- (Empat Juta Seratus Lima Puluh Empat Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Empat Rupiah), dan masih ada kewajiban-kewajiban pembayaran hutang Penggugat kepada Tergugat yang masih tertunggak (terhutang), Oleh karenanya, Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk mengabulkan *exceptie doli prae sintis* yang diajukan Tergugat dan sekaligus menyatakan Gugatan a quo tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

- Bahwa setelah membaca secara cermat dan teliti gugatan Penggugat Majelis Hakim berpendapat dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat, tidak terdapat pertentangan antara dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita dan permohonan Penggugat yang disampaikan dalam petitumnya, sehingga gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut telah jelas dan tidak kabur (*obscur libel*) yaitu gugatan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang merupakan salah satu kualifikasi dan jenis perselisihan hubungan industrial;
- Bahwa alasan yang menjadi dasar Majelis Hakim menyatakan gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara a quo telah jelas dan tidak

Halaman 24 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



kabur adalah karena terdapat kesesuaian antara posita dan petitum dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat, yang mana dalam posita gugatan berisi tentang kronologis terjadinya perselisihan sampai dengan terjadinya PHK yang dialami oleh Penggugat serta dasar hukum yang menjadi alasan untuk mengajukan gugatan dalam perkara a quo, sedangkan dalam petitum gugatan berisi tentang apa yang dimohonkan oleh Penggugat didalam gugatannya;

- Bahwa setelah memperhatikan gugatan Penggugat, dapat difahami dalil posita Penggugat adalah pada pokoknya mendalilkan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat menjadi tidak sah, dan karenanya juga disisi lain Penggugat meminta berakhirnya hubungan kerja dan karena dalil Penggugat PHKnya tidak sah karenanya Penggugat terhadap berakhirnya hubungan kerja menuntut hak kompensasi pesangon, dan yang demikian adalah dalil sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja;
- Bahwa untuk kemudian menentukan apakah sah atau tidaknya PHK terhadap Penggugat pendapat Majelis Hakim harus dapat dibuktikan oleh para pihak dalam pembuktian, dan yang demikian adalah sudah memasuki pokok perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat tidak jelas (obscur libel) dan Eksepsi tentang gugatan penggugat diajukan secara licik (exceptie doli prae sintis) tidak dapat dipertimbangkan karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara a quo menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat namun juga memohon untuk menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah selama-lamanya 6 bulan total sebesar Rp.88.548.920,-(Delapan Puluh Delapan Juta Lima Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah), namut Tergugat memohon untuk menyatakan terbukti secara sah dan menyakinkan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana

Halaman 25 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diatur dalam Pasal 47 ayat 2 huruf (a), (c), dan/atau (r) Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2021-2023 dan menetapkan Surat Keputusan Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 020/SDM-SATBDG/11-22 tanggal 1 Desember 2022 yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat sah menurut ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat pada prinsipnya para pihak yang berselisih sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, hanya saja para pihak berbeda pendapat tentang kualifikasi putusanya hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Bandung, yang telah menerbitkan Surat Nomor: K.T.03.05.01/0593-Disnaker tertanggal 28 Maret 2023 perihal Anjuran;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Perkara Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg tanggal 10 Mei 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-5 dan tidak mengajukan saksi, sedangkan untuk mempertahankan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-9 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama Muhamad Reza Setiawan dan Dedeh Nurliah, yang telah memberikan keterangan di depan persidangan;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti yang telah diajukan oleh Penggugat dan bukti serta keterangan saksi yang telah diajukan oleh Tergugat;

Halaman 26 dari 33 Putusan No. 79/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)



Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti tentang upah terakhir yang diterima oleh Penggugat saat bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebagaimana dalil yang disampaikan oleh Penggugat di dalam gugatannya, yaitu sebesar Rp.4.568.000,- (*Empat Juta Lima Ratus Enam Puluh Delapan Ribu Rupiah*) dan jabatan terakhir sebagai Chief Of Store;

Menimbang, bahwa awal terjadinya perselisihan dalam perkara *a quo* adalah karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak terhadap Peraturan Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2021 – 2023 yang akibat dari pelanggaran Penggugat tersebut menimbulkan kerugian bagi Tergugat maupun bagi karyawan toko Alfamart Indramayu Antapani (selanjutnya disebut Toko Alfamart Indramayu);

Menimbang, bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat tidak dapat menerimanya, dengan alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum, sehingga akibat dari PHK tersebut, Tergugat berkewajiban memberikan kompensasi kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sebelum lebih lanjut mempertimbangkan tentang putusannya hubungan kerja antara para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan bukti P-3 berupa surat keputusan Nomor 130899/SDM-SATBDG/0616 tentang penetapan karyawan tertanggal 10 Juni 2016 dan bukti T-8 berupa Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap Nomor 091675/SDM-FRCBDG/05-16 tanggal 5 Mei 2016, setelah memperhatikan bukti -bukti tersebut pada pokoknya tentang pengangkatan Penggugat sebagai Chief of store bandung, namun terhadap bukti P-3 dan T-8 tersebut adanya perbedaan tentang dimulainya hubungan kerja Penggugat, dan setelah Majelis Hakim memperhatikan dengan teliti bukti T-8 didapatkan ketidakjelasan dalam item mengingatnya mengenai pemberian surat kuasa, sehingga terhadap bukti T-8 dikesampingkan, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak 15 Agustus 2011 (*vide* bukti P-3);



Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang putusnya hubungan kerja yang terjadi antara Tergugat dengan Penggugat dalam perkara *a quo* apakah telah sesuai sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam persidangan terbukti Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat terhitung tanggal 1 Desember 2022 (bukti T-2);

Menimbang, bahwa alasan berakhirnya hubungan kerja sesuai sebagaimana dalil yang disampaikan oleh Tergugat dalam jawabannya pada nomor 3 bagian b adalah Penggugat telah menjual belikan produk atau barang dagangan milik Penggugat yang dijual di Toko Alfamart Indramayu yang ditransaksikan secara manual tanpa adanya struk, dan selain itu Penggugat telah melakukan pembelian barang untuk menggantikan barang dagangan yang hilang, sehingga tidak terjadi selisih penjualan (minus) yang dilakukan dengan penyesuaian sehingga sesuai/klop/tidak terjadi selisih penjualan;

Menimbang, bahwa bukti T-3 berupa surat pernyataan pengakuan bersalah yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat tanggal 22 November 2021, yang pada pokoknya menerangkan Penggugat mengakui telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan yang berlaku pada perusahaan Tergugat diantaranya menjual produk lain yang tidak dijual pada Tergugat dan di pajang pada toko Tergugat, juga meminta kepada karyawan lain untuk mengklopisasi SO pada tanggal 29 Oktober 2021 kurang lebih sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah) dan mengintruksikan untuk membeli barang diluar sebagai pengganti dari barang-barang yang hilang, dimana terhadap isi dari surat pernyataan Penggugat (vide bukti T-3) ini bersesuaian dengan keterangan saksi Tergugat Dedeh Nurliah dan Muhamad Reza Setiawan di persidangan yang juga telah membuat surat pernyataan sebagaimana bukti T-4 dan T-6 ;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1 berupa Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya,Tbk. Tahun 2021-2023 yang telah di Sahkan oleh Kementerian Ketenagakejaan Republik Indonesia dengan Nomor 4/HI.00.00/00.0000.201203012/B/V/2021 tanggal 18 Mei 2021, pada Pasal 39 angka 10 huruf (f) tentang Tata Tertib Dan Disiplin Kerja mengatur untuk memelihara keselarasan, keseimbangan, dan upaya menciptakan ketenangan kerja demi kemajuan perusahaan, maka diberlakukan Tata Tertib Kerja sebagai berikut: dalam Penggunaan Fasilitas Perusahaan yang berjualan atau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan aktivitas lain untuk kepentingan pribadi di lingkungan Perusahaan (*in casu* Tergugat);

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan bukti T-3 faktanya terbukti telah diakui oleh Penggugat bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan, dan faktanya juga bersesuaian dengan keterangan saksi dari Tergugat dipersidangan, dimana terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh Penggugat tersebut mengakibatkan dilakukan PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa tentang PHK sesuai UU 6 Tahun 2023 jo pasal 37 PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa walaupun terbukti Penggugat telah melakukan suatu bentuk Pelanggaran namun faktanya dalam persidangan terbukti terhadap PHK Penggugat tidak adanya pemberitahuan terlebih dahulu kepada Penggugat sehingga tidak memenuhinya ketentuan UU 6 Tahun 2023 jo pasal 37 PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka menurut pendapat Majelis Hakim PHK terhadap Penggugat batal demi hukum;

Menimbang, bahwa karena terhadap PHK Penggugat batal demi hukum sudah seharusnya Penggugat di perkerjakan kembali, namun karena terbukti Penggugat telah melakukan Pelanggaran dan para pihak sudah tidak mau untuk melanjutkan hubungan kerja serta dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta dengan mempertimbangkan nilai kemanfaatan bagi para pihak yang berselisih dalam perkara a quo, Majelis Hakim berpendapat, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berakhir karena kesalahan terhitung sejak terakhir bekerja yaitu sejak 1 Desember 2022 maka terhadap petitum Penggugat pada angka 2 berdasar hukum dapat di kabulkan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja & Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena

Halaman 29 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Pekerja/ Buruh berhak atas:

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

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja antara para pihak dalam perkara a quo terjadi karena adanya kesalahan dari pekerja (in casu Penggugat), maka Majelis Hakim berpendapat akan adil apabila Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja & Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4):

Menimbang, bahwa Pasal 156 ayat (4) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 ayat (4) Undang-Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, 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, dan fakta dipersidangan dalil jawaban Tergugat adanya keterangan terkait cuti yang belum gugur yaitu uang penggantian hak atas sisa cuti sebesar Rp. 1.756.920,- (Satu Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Enam Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah), sehingga kompensasi pesangon yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

Masa Kerja 11 tahun lebih

Upah Rp.4.568.000,-

1. Uang pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp.4.568.000,-} = \text{Rp. 20.556.000,-}$
2. Uang Penghargaan $1 \times 4 \times \text{Rp.4.568.000,-} = \text{Rp. 18.272.000,-}$

Halaman 30 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



3. Penggantian hak sisa cuti = Rp. 1.756.920,-
Total = Rp. 40.584.920,-

(Empat Puluh Juta Lima Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum hak upah proses, menurut pendapat Majelis Hakim karena Penggugat melakukan pelanggaran dan sejak dinyatakan PHK oleh Tergugat, Penggugat sudah tidak melakukan pekerjaan, maka cukup adil Majelis Hakim untuk menolak terhadap tuntutan hak Upah Proses, maka oleh karenanya terhadap petitum Penggugat pada angka 3 berdasar hukum di kabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang dan bukan menghukum Tergugat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini, dan selayaknya untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 Majelis Hakim berpendapat, oleh karena isi pokok gugatan dalam perkara *a quo* tidak erat kaitannya dengan penyitaan, dan oleh karena tidak terbukti adanya indikasi yang nyata Tergugat akan menggelapkan atau menghilangkan barangnya, maka berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berkesimpulan, tuntutan Penggugat tentang sita jaminan (conservatoir beslag) dalam perkara *a quo* tidak mempunyai dasar alasan yang kuat serta tidak berdasar hukum, sehingga tidak dapat dipertimbangkan dan selayaknya dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 6 tentang putusan ini dapat dilaksanakan serta-merta dan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali (uit voerbaar bij voerraad), Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut tidak didasari oleh alasan hukum yang kuat berdasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor: 3 tahun 2000 Jo Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001, oleh karenanya petitum angka 6 Penggugat haruslah dinyatakan ditolak.

Menimbang, bahwa seluruh bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun seluruh bukti dan saksi yang diajukan oleh Tergugat dalam perkara *a quo*, yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara *a quo*;

Halaman 31 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.



Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan, mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dengan perbaikan sebagaimana amar putusan serta menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan pada Negara

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 No 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, 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 untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 1 Desember 2022;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebesar Rp. 40.584.920,- (Empat Puluh Juta Lima Ratus Delapan Puluh Empat Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 4 September 2023 oleh kami TARYAN SETIAWAN, SH.MH., sebagai Ketua Majelis, dengan R. YOSARI HELENANTO, SH., MH., dan SRI WAHYUNI, SH.,MH., masing-masing sebagai Hakim



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 11 September 2023 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Yeyen Herdiyani, SH.MH Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim - Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

R. YOSARI HELENANTO, S.H.,M.H.,

TARYAN SETIAWAN, S.H.,M.H.,

SRI WAHYUNI, S.H.,M.H.,

Panitera Pengganti,

YEYEN HERDIYANI, S.H.,M.H.,

Halaman 33 dari 33 Putusan No. 79/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.