



**PUTUSAN**

**Nomor 347/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

**HALILINTAR SEKBEPON S.R**, Tempat/Tgl Lahir: UJ.Pandang, 11 – 02 – 1984, Kewarganegaraan: Indonesia, Alamat: Jl. KH Mas Mansyur, No.63, RT.016/009 Kebon Melati, Tanah Abang, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Pekerjaan : Karyawan Swasta, dalam hal ini memberi kuasa kepada **JONI HERMANTO, SH., dan H.USMAN MS, SE., SH.,** adalah Advokat/Pengacara pada **Kantor Advocates & Legal Consultant JONI HERMANTO & PARTNERS** yang beralamat di Kantor F SP PAR SPSI DKI Jakarta, Lt 3, Jl. Kerajinan No.2, Gajah Mada, Jakarta Barat, berdasarkan surat kuasa khusus NO. 035/SK/JH&P – A&LC/IX/2022 tertanggal 5 September 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**;

**LAWAN**

**PT. BANK MEGA Tbk**, beralamat di Jl. Kapten Tendean, No. 12 – 14 A, Jakarta Selatan yang diwakili oleh **Kostaman Thayib dan Madi Darmadi Lazuardi**, selaku Direktur Utama dan Direktur, Bersama-sama mewakili Direksi PT Bank Mega, Tbk dalam hal ini memberikan Kuasa kepada **Melki Sedek Sembiring S.H.,** selaku karyawan PT.Bank Mega,Tbk, dengan jabatan KYE & ER/IR Specialist, dengan surat tugas, berkantor di Menara Bank Mega Lantai 15, Jl.Kapten Tendean Kav 12-14A Jakarta Selatan, untuk bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri sebagai Penerima Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 24 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,  
Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;  
Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 3 Oktober 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 Oktober 2022 dengan Nomor Registrasi:347/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST,telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

### DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 25 Oktober 2017;
2. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat menerima Upah atau Gaji sebesar Rp 7.046.000,- (*Tujuh juta empat puluh enam ribu rupiah*);
3. Bahwa Penggugat pada bulan Maret 2021 telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c : "*Melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan secara finansial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan.*" Dan melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf s : "*Pegawai terlibat dalam suatu tindak pidana karena melanggar Undang – Undang atau Peraturan Pemerintah.*" Sehingga Penggugat diberikan sanksi Mutasi;
4. Bahwa atas pelanggaran tersebut berdasarkan Surat Keputusan Tergugat, No. KEP. 598/DIRBM-P/21 tentang Mutasi Penggugat tanggal 23 Maret 2022, Penggugat di mutasi terhitung mulai 1 April 2021;
5. Bahwa setelah Penggugat di mutasi terhitung mulai 1 April 2021, Penggugat tidak mengulangi perbuatannya kembali maupun melanggar Peraturan Perusahaan lainnya;
6. Bahwa pada tanggal 17 Januari 2022 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c : "*Melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan secara finansial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan.*" Dan melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf s : "*Pegawai terlibat dalam suatu tindak pidana karena melanggar Undang – Undang atau Peraturan Pemerintah.*" Sehingga Penggugat di Putuskan

Halaman 2 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja oleh Tergugat terhitung efektif mulai tanggal 1 Februari 2022;

7. Bahwa terhadap Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat tanggal 17 Januari 2022 telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf s, Penggugat tidak mengulangi pelanggaran kembali terhadap pelanggaran Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf s;
8. Bahwa terhadap Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf s, Penggugat sudah diberikan sanksi di Mutasi berdasarkan Surat Keputusan Tergugat, No. KEP. 598/DIRBM-P/21 tentang Mutasi Penggugat tanggal 23 Maret 2022, Penggugat di mutasi terhitung mulai 1 April 2021;
9. Bahwa terhadap Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat tanggal 17 Januari 2022 tidak berdasar;
10. Bahwa Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat tanggal 17 Januari 2022 dikirimkan oleh Tergugat kerumah Penggugat pada tanggal 1 Februari 2022 namun surat tentang Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Ditolak oleh isteri Penggugat;
11. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan : *“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/seikat buruh.”*;
12. Bahwa terhadap Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat tanggal 17 Januari 2022 tidak berdasar, Penggugat meminta kepada Tergugat untuk dilakukan Perundingan Bipartit;
13. Bahwa Penggugat mengirimkan Surat ajakan Perundingan Bipartit pada tanggal 11 April 2022 dan pada tanggal 26 April 2022, namun surat tersebut di abaikan oleh Tergugat;

Halaman 3 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST

#### Disclaimer

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



14. Bahwa setelah tidak ada tanggapan dari Tergugat atas Surat ajakan Perundingan Bipartit pada tanggal 11 april 2022 dan pada tanggal 26 April 2022, maka pada tanggal 16 Mei 2022 Penggugat mencatatkan Perselisihan Hubungan Industrial ini pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
15. Bahwa setelah dicatatkan Perselisihan Hubungan Industrial ini pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, Tergugat tidak pernah hadir dalam Mediasi tersebut hingga diterbitkan surat Anjuran;
16. Bahwa terhadap Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat tanggal 17 Januari 2022 hanya sepihak dan tidak berdasar pada Undang – Undang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (3) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
17. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (4) Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, maka Penggugat dengan ini mengajukan gugatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Jalan Bungur Besar Raya No. 24, 26, 28 Jakarta Pusat untuk mendapatkan kepastian hukum;
18. Bahwa Tergugat tidak menanggapi ajakan Perundingan Bipartit pada tanggal 11 april 2022 dan pada tanggal 26 April 2022, tidak mau hadir Mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, maka Tergugat tidak lagi menginginkan Penggugat untuk bekerja kembali di Tergugat;
19. Bahwa oleh karena Tergugat tidak menginginkan Penggugat bekerja kembali berdasarkan Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat tanggal 17 Januari 2022, maka Penggugat minta Diputuskan Hubungan Kerja dan dibayarkan hak – haknya sebagai berikut :
- |   |                   |
|---|-------------------|
| a. Uang Pesangon sebesar : 5 x Rp 7.046.000,-       | = Rp              |
| 35.230.800,-  |                   |
| b. Uang Penghargaan Masa Kerja : 2 x Rp 7.046.000,- | = Rp 14.092.000,- |
| c. Uang Penggantian Hak : 15% x Rp 49.322.800,-     | = Rp 7.398.420,-  |
| d. Sisa Cuti yang belum dibayar: 11/25              | =Rp               |
| 3.100.000,-   |                   |
| e. Tunjangan Hari Raya tahun 2022 :                 | =Rp 7.046.000,-   |



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Upah yang belum dibayar sejak bulan Februari 2022 hingga di putusan sidang *a quo* diperkirakan sampai bulan Desember 2022 (11 bulan) sebesar = 11 x Rp 7.046.000,- = Rp 77.506.000,-

**Jumlah keseluruhan = Rp 144.373.220,-**

(seratus empat puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh tiga ribu dua ratus dua puluh rupiah);

20. Bahwa guna menjamin agar Tergugat bersungguh – sungguh dalam melaksanakan kewajibannya maka perlu ditetapkan denda uang paksa (*dwangsome*) yaitu sebesar Rp 1.000.000,- (*satu juta rupiah*) setiap harinya apabila Tergugat melalaikan / tidak melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;
21. Bahwa demikian pula untuk mencegah Tergugat menghindarkan diri dari kewajibannya untuk melaksanakan putusan Pengadilan maka Penggugat juga memohon untuk diletakkannya sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat, berupa tanah beserta bangunan yang ada di atasnya yang terletak di Jalan Kapten Tendean, No. 12 – 14 A, Jakarta Selatan dan aset – aset milik Tergugat berupa mobil atau kendaraan bermesin lainnya;
22. Bahwa oleh karena tuntutan pokok Penggugat ini untuk dibayarkan hak – hak normatif dari Penggugat, dan Penggugat sebagai tulang punggung keluarga dan sangat membutuhkannya untuk kebutuhan sehari - hari, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uit voerbaar bij vorraad*) sekalipun ada perlawanan dan upaya hukum lainnya dari pihak Tergugat;

Bahwa berdasarkan hal – hal sebagaimana diuraikan diatas bersama ini izinkan Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* berkenaan memberikan putusan sebagai berikut;

## DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dibacakan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak – haknya Penggugat sebagai berikut :
  - a. Uang Pesangon sebesar : 5 x Rp 7.046.000,- = Rp 35.230.800,-
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja : 2 x Rp 7.046.000,- = Rp 14.092.000,-
  - c. Uang Penggantian Hak : 15% x Rp 49.322.800,- = Rp 7.398.420,-
  - d. Sisa Cuti yang belum dibayar : 11/25 = Rp 3.100.000,-
  - e. Tunjangan Hari Raya tahun 2022 : = Rp 7.046.000,-

Halaman 5 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Upah yang belum dibayar sejak bulan Februari 2022 hingga di putusan sidang *a quo* diperkirakan sampai bulan Desember 2022 (11 bulan) sebesar = 11 x Rp 7.046.000,- = Rp 77.506.000,-  
Jumlah keseluruhan = Rp 144.373.220,-  
( *seratus empat puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh tiga ribu dua ratus dua puluh rupiah*);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsome*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,- (*satu juta rupiah*) setiap hari atas keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
5. Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan dan upaya hukum Kasasi dari pihak Tergugat (*Uit voerbaar bij voorraad*);
6. Menyatakan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat, berupa tanah beserta bangunan yang ada di atasnya yang terletak di di Jalan Kapten Tendean, No. 12 – 14 A, Jakarta Selatan dan aset – aset milik Tergugat berupa mobil atau kendaraan bermesin lainnya;
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, Penggugat dan Tergugat hadir diwakili Kuasanya masing-masing;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap di pertahankan oleh Penggugat ;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan Jawaban Pokok Perkara yang diwakili oleh Kuasanya secara tertulis pada tanggal, 2 November 2022 yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa sebelum menanggapi dalil-dalil PENGUGAT, TERGUGAT terlebih dahulu hendak menyampaikan kepada Majelis Hakim Yang Terhormat bahwa TERGUGAT dengan ini MENOLAK SELURUH pernyataan, argumentasi, dalil, alasan maupun interpretasi yang diajukan oleh Penggugat dalam Gugatan kecuali yang dengan tegas dan secara tertulis diakui kebenarannya oleh TERGUGAT.
2. Bahwa Gugatan PENGUGAT haruslah ditolak secara keseluruhan karena selain keliru, tidak cermat, tidak benar dan tidak didasarkan pada alasan-

Halaman 6 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



alasan yang dapat diterima oleh hukum, Gugatan juga tidak didukung oleh bukti-bukti yang dapat diterima oleh hukum, berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

**I. GUGATAN KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)**

1. Bahwa PENGGUGAT tidak menjelaskan atau merincikan dasar fakta dan dasar hukum alasan sampai PENGGUGAT melakukan pelanggaran dan terjadinya pemutusan hubungan kerja.
2. Bahwa PENGGUGAT pada gugatan angka 3 dalam pokok perkara, menerangkan bahwa PENGGUGAT telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan TERGUGAT periode 2021-2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan 6 huruf s, namun PENGGUGAT tidak menguraikan dasar fakta yaitu Tindakan yang dilakukan PENGGUGAT sehingga mendapatkan sanksi tersebut oleh TERGUGAT dan kapan tanggal PENGGUGAT mendapatkan sanksi tersebut.
3. Bahwa PENGGUGAT pada gugatan angka 4 dan 5 tidak menjelaskan Mutasi yang dilakukan oleh TERGUGAT tersebut terhadap apa dan menjadi apa dan bagaimana mutasi tersebut dilakukan oleh PENGGUGAT. PENGGUGAT juga tidak menjelaskan perbuatan apa yang dilakukan, sehingga dikategorikan telah melanggar Peraturan Perusahaan.
4. Bahwa PENGGUGAT pada angka 4, tidak cermat dalam menyusun gugatannya, dalam gugatan PENGGUGAT menjelaskan dimutasi tanggal 23 Maret 2022, PENGGUGAT di mutasi terhitung mulai 1 April 2021. Bagaimana bisa mutasi dijalankan ditahun 2021 sementara surat mutasi diterbitkan tahun 2022. Sehingga dalil PENGGUGAT ini wajib dibuktikan kebenarannya oleh PENGGUGAT.
5. Bahwa PENGGUGAT pada gugatan angka 6, hanya menerangkan tanggal 17 Januari 2022 TERGUGAT mengeluarkan Surat Keputusan No 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang pemutusan hubungan kerja karena PENGGUGAT melakukan Pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan Periode 2021-2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan huruf s yang pada intinya Pegawai terlibat dalam suatu tindak pidana karena melanggar Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.
6. Bahwa PENGGUGAT tidak menerangkan tindak pidana apa yang dilakukan oleh PENGGUGAT dan bagaimana tindak pidana itu bisa terjadi, sehingga mengakibatkan PENGGUGAT dijatuhi hukuman pidana oleh Pengadilan. Kembali PENGGUGAT ini tidak cermat dan tidak jelas dalam menyusun Gugatan.

Halaman 7 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



7. Bahwa tidak diuraikan dasar fakta dalam mengajukan dalil Gugatannya sebagaimana pada point 1,2,3,4 dan 5 diatas sehingga menyebabkan Gugatan PENGUGAT ini kabur atau tidak jelas (*Obscuur Libel*), maka TERGUGAT memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo* Gugatan PENGUGAT Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).
8. Bahwa PENGUGAT pada Gugatan angka 7 tidak jelas dan kabur maksudnya, PENGUGAT menerangkan Surat Keputusan TERGUGAT No 35/HCRO/SK-PHK/22 tentang 17 Januari 2022 telah melanggar Peraturan Perusahaan Periode 2021-2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan s dan kemudian PENGUGAT mendalilkan tidak mengulangi pelanggaranannya. Padahal pada Gugatan angka 6, sudah jelas bahwa oleh PENGUGAT sendiri, SK TERGUGAT No 35/HCRO/SK-PHK/22 menerangkan bahwa hubungan kerja telah berakhir karena PENGUGAT dikarenakan melanggar Peraturan Perusahaan dan melanggar hukum pidana.
9. Bahwa dalil antara Gugatan PENGUGAT angka 6 dan angka 7 tidak bersesuaian / saling bertentangan satu dengan yang lain, sehingga mengakibatkan Gugatan Penggugat ini tidak jelas dan kabur (*Obscuur Libel*), maka TERGUGAT memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo* menyatakan Gugatan PENGUGAT Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).
10. Bahwa PENGUGAT pada Gugatan angka 8 mendalilkan hal yang sama dengan Gugatan angka 3 dan juga telah TERGUGATanggapi dalam Jawaban angka 3 diatas, maka tidak perlu TERGUGATanggapi lagi;
11. Bahwa PENGUGAT pada Gugatan angka 9, PENGUGAT mendalilkan bahwa Surat Keputusan Tergugat No 035/HCRO/SK-PHK/22 tanggal 17 Januari 2022 tidak berdasar. Nampaknya PENGUGAT tidak cakap dan tidak cermat dalam menjelaskan dalilnya tersebut, padahal didalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja No 035/HCRO/SK-PHK/22 sudah jelas yang menjadi dasarnya adalah aturan ketenagakerjaan yang berlaku dan adanya proses pidana yang dilakukan oleh PENGUGAT. Maka PENGUGAT dalam menyusun dalil Gugatannya memenuhi unsur ketidakcermatan dan tidak jelas.
12. Bahwa PENGUGAT pada Gugatan angka 19 dan petitum angka 3, atas pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara PENGUGAT dan TERGUGAT pada tanggal 17 Januari 2022 meminta kompensasi berupa:





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

a. Uang Pesangon sebesar : 5 x Rp 7.046.000,-	= RP 35.230.800,-
b. Uang Penghargaan Masa Kerja : 2x Rp 7.460.000	= Rp 14.092.000,-
c. Uang Penggantian Hak : 15% x Rp 49.322.800	= Rp 7.398.420,-
d. Sisa Cuti yang belum dibayar : 11/25	= Rp 3.100.000,-
e. Tunjangan Hari Raya belum dibayarkan tahun 2022	= Rp 7.046.000,-
f. Jumlah Upah Bulan februrari 2022 s.d Desember 2022	= Rp 77.506.000,-
Total	= Rp 144.373.220,-

Bahwa terhadap permintaan yang diajukan PENGUGAT baik dalam gugatannya atau petitum tersebut diatas, PENGUGAT sama sekali tidak mampu menjelaskan dasar hukum atau aturan dari adanya permintaan kompensasi tersebut. Dengan demikian petitum PENGUGAT ini tidak memenuhi syarat formil dalam suatu gugatan, yang menyebabkan Gugatan PENGUGAT tidak jelas atau kabur.

13. Bahwa PENGUGAT dalam Gugatan angka 20 dan Petitum angka 4, mendalilkan bahwa untuk pembayaran uang paksa (*dwangsom*) kepada PENGUGAT sebesar Rp 1.000.000 setiap kali melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. PENGUGAT dalam permintaan *dwangsom* tersebut PENGUGAT hanya sekedar mendalilkan tanpa menjelaskan dasar hukum atas permintaan uang *dwangsom* tersebut. Maka permintaan *dwangsom* ini juga jelas mengada-ada.

14. Bahwa PENGUGAT dalam Gugatan angka 21 dan Petitum angka 6, mendalilkan untuk meletakkan sita jaminan dalam atas harta kekayaan milik Tergugat. Kembali Gugatan PENGUGAT tidak menjelaskan dengan dengan rinci barang-barang apa yang saja yang menjadi objek sita jaminan, barang tersebut kepemilikan atas nama siapa dan dasar hukum dari adanya sita jaminan tersebut.

15. Bahwa Sita Jaminan (Consevoir Beslag) diatur dalam Pasal 227 HIR dimana permohonan sita jaminan terhadap barang-barang milik tergugat yang disengketakan status kepemilikannya, atau dalam sengketa hutang piutang atau tuntutan ganti rugi. Dalam Gugatannya PENGUGAT tidak menjelaskan apakah Gugatan didasarkan karena sengketa kepemilikan, hutang piutang atau ganti rugi, sehingga permintaan Sita Jaminan ini dapat dikatakan Gugatan Tidak Jelas atau Kabur.

Halaman 9 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST

#### Disclaimer

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



16. Menurut M. Yahya Harahan (hal 811), bahwa ada berbagai cacat formil yang mungkin melekat pada gugatan menurut Pasal 123 ayat (1) HIR Jo. SEMA No 4 Tahun 1996 salah satunya adalah gugatan tidak memiliki dasar hukum. Sehingga dengan tidak didasarkannya Gugatan maupun Petitum PENGGUGAT diatas yang menyebabkan Gugatan PENGGUGAT kabur atau tidak jelas, maka patutlah Majelis Hakim dalam perkara *a quo* dalam putusannya menyatakan dalam amar putusannya ; Menyatakan Gugatan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard / NO*);

17. Bahwa hal ini sesuai dengan asas hukum yang berbunyi "*Actori Incumbit Probatio*", "*Actori Onus Probandi*" yang artinya "Siapa yang mendalilkan maka dia yang harus membuktikan". Dengan demikian. Bahwa dengan tidak adanya fakta dan bukti yang disampaikan maka patut bila dalil yang diajukan oleh PENGGUGAT tidak dapat dibuktikan maka TERGUGAT harus dibebaskan (asas hukum *Reus Abstolvitur*).

18. Bahwa Penggugat tidak merinci dengan jelas apa dasar terjadinya proses PHK tersebut, sehingga akan menjadi rancu penilaian dan pandangan Majelis Hakim Yang Mulia atas fakta-fakta yang terjadi.

19. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti bahwa Gugatan *aquo* tergolong tidak jelas, tidak terang dan tidak tegas (*Obscuur Libel*). Oleh karenanya, sudah sepatutnya demi hukum Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *aquo* untuk menolak Gugatan Penggugat atau setidaknya-tidaknya menyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*), karena Gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat Formal, sebagaimana pendapat Ahli Hukum Bapak M. Yahya Harahan dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, Cetakan Kedelapan, 2008, Halaman 448, yang memberikan definisi tentang *obscur libel*, yakni:

*"Yang dimaksud dengan obscur libel, surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (onduidelijk). Disebut juga, formulasi gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (duidelijk)."*

20. Bahwa dengan tidak merinci mengenai perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah dapat disamakan bahwa surat gugatan PENGGUGAT tidak terang atau gelap isinya sebagaimana ter kutip dalam pendapat ahli hukum Bapak M Yahya Harahan diatas.

Halaman 10 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



21. Bahwa PENGGUGAT juga tidak mampu dan tidak cakap untuk merumuskan dasar hukum mengapa PENGGUGAT minta kompensasi PHK. Tanpa analisa hukum yang kuat dan akurat, tentu semua pihak dapat menyampaikan secara lisan, namun apakah bobotnya dapat dipertimbangkan atau tidak adalah hal yang berbeda.

22. Hal tersebut di atas juga sesuai dengan ketentuan Pasal 8 Rv, dan telah menjadi *Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung R.I. No.492K/Sip/1970 tanggal 16 Desember 1970*, yang menegaskan bahwa:

*“Gugatan kabur (kabur) atau tidak sempurna harus dinyatakan tidak dapat diterima.”*

23. Hal yang sama juga telah dipertegas dalam *Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia tertanggal 21 Agustus 1974 Reg. No.565K/Sip/1973*, yang pada intinya menyatakan:

*“Jika gugatan tidak jelas maka gugatan tidak dapat diterima”.*

24. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas dimana sangatlah cukup beralasan dan berlandaskan hukum bagi Majelis Hakim Yang Mulia untuk menolak gugatan ini atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan ini tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

#### DALAM POKOK PERKARA

##### I. HUBUNGAN HUKUM ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT

1. TERGUGAT adalah suatu Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum Republik Indonesia yang bergerak di bidang perbankan yang dalam menjalankan usahanya sebagai Bank Swasta Nasional selalu mengedepankan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, dimana guna mendukung keberlangsungan usahanya TERGUGAT memiliki kantor cabang dan pegawai yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya di Kota Jakarta Selatan.
2. PENGGUGAT (*in casu Halilintar Sekbepon S.R* ) adalah pernah bekerja dengan status Pekerja dengan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tanggal 25 Oktober 2017 dan berdasarkan Surat Keputusan Manajemen TERGUGAT, PENGGUGAT ditempatkan pada Kantor Menara Bank Mega, Kuningan – Jakarta Selatan dengan jabatan terakhir sebagai *Jakarta Field Recovery Team Leader* dengan Upah terakhir sebesar Rp 7.046.000,- terbilang (Tujuh Juta Empat Puluh Enam Ribu Rupiah) gross.
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan Periode 2021-2023 Pasal 11 berbunyi *“Setiap Pegawai wajib untuk menjunjung tinggi dan mematuhi segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di*

Halaman 11 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



*Perusahaan.”* Sehingga sudah sepatutnya PENGUGAT dapat mematuhi segala Peraturan yang berlaku diperusahaan maupun peraturan hukum yang terkait lainnya.

## II. PENYEBAB PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA PENGUGAT DAN TERGUGAT

1. Bahwa TERGUGAT dengan ini menyatakan bahwa dalil-dalil TERGUGAT dalam Eksepsi di atas secara *mutatis mutandis* berlaku sebagai dalil dan merupakan satu kesatuan serta bagian yang tidak terpisahkan dengan bagian dalam Pokok Perkara ini.
2. Bahwa TERGUGAT dengan ini menolak dengan tegas setiap dan seluruh dalil dalam Gugatan PENGUGAT kecuali yang secara tegas dan secara tertulis diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini.
3. Bahwa permasalahan ketenagakerjaan diawali pada bulan Januari 2021, adanya tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh PENGUGAT ketika melakukan penagihan ke salah nasabah PT Bank Mega Tbk yang bukan menjadi tanggung jawabnya, kemudian PENGUGAT terlibat permasalahan pemukulan/perkelahian dengan nasabah tersebut di sekitar area kantor PT Bank Mega Tbk. Atas tindakan PENGUGAT tersebut, TERGUGAT menerbitkan sanksi Surat Peringatan Ketiga No ; 01024/SP/CLSS/21 pada tanggal 15 Maret 2021
4. Bahwa PENGUGAT sebagai Jakarta Dunner Recovery, dalam melakukan tugas harus mematuhi segala prosedur atau aturan yang ditentukan TERGUGAT. Dan dalam melakukan menjalankan pekerjaan dalam hal ini penagihan, TERGUGAT tidak memperbolehkan adanya tindakan kekerasan, sehingga jelas tindakan kekerasan oleh PENGUGAT kepada Nasabah TERGUGAT telah melanggar sistem dan prosedur diperusahaan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku serta merusak nama baik Perusahaan TERGUGAT.
5. Bahwa pemberian Surat Peringatan Ketiga tersebut didasarkan adanya pelanggaran PENGUGAT terhadap Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023 Pasal 15 ayat 6 huruf c yang selengkapnyanya berbunyi ; *“Melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan financial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan.”*
6. Bahwa agar kejadian / pelanggaran serupa tidak terjadi kembali dikemudian hari, baik terhadap Nasabah yang sama atau yang lainnya,



maka TERGUGAT melakukan mutasi kepada PENGGUGAT berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega Tbk No. KEP. 598/DIRBM-P/21 tentang Mutasi Sdr. Halilintar Sekbepon SR tanggal 23 April 2021, dari Jakarta Dunner Recovery Team Leader menjadi Jakarta Field Recovery Team Leader efektif mutasi pertanggal 01 April 2021

7. Bahwa kemudian nasabah yang mengalami tindakan kekerasan/pemukulan tersebut, melaporkan PENGGUGAT ke pihak yang berwajib dalam hal ini pihak Kepolisian Republik Indonesia Jakarta Selatan
8. Bahwa PENGGUGAT kemudian menjadi tersangka dan ditahan atas Kejahatan Pasal 351 KUHP yang selengkapny berbunyi *"Penganiayaan diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan atau pidana denda paling empat ribu lima ratus rupiah."*
9. Bahwa pada tanggal 19 Januari 2022, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan telah menerbitkan putusan Pengadilan No 1069/Pid.B/2021/PN.JKT.SEL yang menyatakan bahwa Sdr. Halilintar Sekbepon S.R dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana "PENGANIAYAAN" dan telah dijatuhi hukuman Pidana Penjara Tertentu 6 bulan.
10. Bahwa mengacu pada Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tersebut, UU No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, PP NO 35 Tahun 2021, Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023 dan Komitment Integritas, maka kemudian TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT BANK MEGA Tbk, No 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Nama Sdr. Halilintar Sekbepon S.R pada tanggal 17 Februari 2022 dan berlaku efektif PHK tanggal 01 Februari 2022
11. Bahwa adapun pemutusan hubungan kerja ini telah memenuhi aspek hukum ketenagakerjaan yaitu :
  - a. Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Jo. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 54 ayat 5 berbunyi :

*"Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/uruh berhak atas:*

Halaman 13 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST





- A. *Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan,*
- B. *Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

b. Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega Tbk, Periode 2021-2023I

Pasal 15 angka 6 huruf c berbunyi:

*"Melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan secara financial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan."*

Pasal 15 angka 6 huruf s berbunyi:

*"Pegawai terlibat dalam suatu tindak pidana karena melanggar Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah."*

Panduan komitmen Integritas Bab III Code of Conduct (Kode Etik)  
tentang kewajiban dan larangan Bagi Pegawai

### III. PROSES MUTASI PENGUGAT SESUAI KETENTUAN PERATURAN PERUSAHAAN

**11.** Bahwa terhadap dalil PENGUGAT pada angka 4, pada intinya PENGUGAT mendalilkan bahwa atas Pelanggaran tersebut berdasarkan surat keputusan tergugat tanggal 23 Maret 2022 dan PENGUGAT di mutasi terhitung mulai 1 April 2021. Terlihat PENGUGAT tidak cermat dalam mendalilkan Gugatannya, bagaimana bisa SK mutasi yang diterbitkan tahun 2022, sementara mutasi dilaksanakan pada tahun 2021. Namun karena PENGUGAT telah mendalilkan maka patutlah dibuktikan oleh PENGUGAT.

**12.** Bahwa selain tidak cermat, PENGUGAT juga lalai memahami adanya surat mutasi No Kep 598/DIRBM-P/21 yang diterbitkan oleh TERGUGAT. Bahwa surat mutasi bukan lah sebagai bentuk sanksi atas pelanggaran PENGUGAT. Alasan dilakukan mutasi telah TERGUGAT jelaskan pada angka ke 5 diatas.

**13.** Bahwa perihal mutasi / perpindahan/ penempatan pegawai ini telah diatur dalam ketentuan Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023 Pasal 5 ayat 1 dijelaskan *" Untuk mendayagunakan tenaga kerja serta untuk mencapai tujuan operational perusahaan, perusahaan berwenang untuk mengangkat, menempatkan atau mengalih tugaskan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain dan atau dari suatu tempat ke tempat lainnya di lingkungan Perusahaan PT. Bank Mega Tbk."* Berdasarkan aturan diatas maka Mutasi diberikan bukan sebagai bentuk pemberian sanksi.



14. Bahwa karena PENGUGAT telah mendalilkan bahwa Surat Keputusan Tergugat No Kep. 598/DIRBM-P/21 perihal mutasi PENGUGAT sebagai bentuk pemberian sanksi, maka haruslah PENGUGAT membuktikan juga, bahwa dalam surat mutasi tersebut tertulis suatu klausula surat mutasi tersebut adalah sebagai pemberian sanksi atas pelanggaran. Jika PENGUGAT tidak mampu membuktikan, maka patutlah gugatan PENGUGAT ini tidak jelas atau mengada-ada/asumsi semata PENGUGAT, dan mohon kepada Majelis Hakim dalam perkara a quo menolak Gugatan PENGUGAT

IV. PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TELAH SESUAI DENGAN KETENTUAN PERTURAN DAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU

15. Bahwa terhadap dalil PENGUGAT pada angka ke 6, ke 7, ke 8, dan ke 9, PENGUGAT mengakui adanya pelanggaran yang telah dilakukan yang bertentangan dengan Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023 Pasal 15 huruf c dan s, sehingga TERGUGAT mengeluarkan SK Pemutusan Hubungan Kerja efektif 1 Februari 2022. Namun PENGUGAT seolah-oleh menutup-nutupi dan tidak cakap menjelaskan duduk permasalahan sebenarnya serta pelanggaran seperti apa yang telah dilakukan PENGUGAT.

16. Bahwa duduk permasalahan yang sebenarnya adalah akibat adanya tindakan pemukulan atau perkelahian (Penganiayaan) yang dilakukan oleh PENGUGAT terhadap Nasabah yang menyebabkan luka pada nasabah dan terjadi di area kantor PT Bank Mega Tbk. Nasabah melaporkan PENGUGAT ke pihak kepolisian dan sudah mendapatkan Putusan dari Pengadilan Negeri Jakarta Selatan yang menyatakan PENGUGAT bersalah dan dihukum penjara 6 bulan.

17. Bahwa terhadap dalil PENGUGAT No ke 10, ke 11, ke 12, ke 13 dan ke 18, atas Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tersebut dan mengacu Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 54 ayat 5 berbunyi :

*“Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada yata (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja”*

18. Berdasarkan fakta dan aturan hukum diatas, maka menurut hemat TERGUGAT pemutusan hubungan kerja efektif 1 Februari 2022

Halaman 15 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT BANK MEGA Tbk, No 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Nama Sdr. Halilintar Sekbepon S.R pada tanggal 17 Februari 2022 adalah sah dan telah sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku

**19.** Bahwa karena telah sah dan telah sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku pemutusan hubungan kerja PENGGUGAT tanggal 1 Februari 2022, maka tidak perlu lagi adanya keharusan untuk melakukan Perundingan, dikarenakan segala unsur-unsur maupun syarat untuk pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 54 ayat 5 tersebut diatas, telah terpenuhi baik perbuatan pidana & putusan pidana yang membuktikan PENGGUGAT bersalah.

**20.** Bahwa karena telah sah dan telah sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku pemutusan hubungan kerja PENGGUGAT tanggal 1 Februari 2022, maka mohon kepada Majelis Hakim dalam perkara a quo terhadap Petitum PENGGUGAT pada Angka 2 untuk ditolak dan menyatakan hubungan kerja PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir sejak tanggal 1 Februari 2022

**V. KOMPENSASI TERGUGAT UNTUK PENGGUGAT ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**21.** Bahwa dengan putusnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT pada tanggal 1 Februari 2022 karena PENGGUGAT melakukan pelanggaran dan dipidana sebagaimana diatur Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023 Pasal 15 huruf c dan s Jo Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 54 ayat 5 berbunyi :

*"Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah, maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/urur berhak atas:*

*A. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan,*

*B. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)*

Berdasarkan ketentuan diatas dan sesuai masa kerja Penggugat 3 -< 6 tahun, maka TERGUGAT membayarkan kompensasi yaitu ;

A. Uang Penghargaan Masa Kerja : 2 x Rp 7.046.000,- = Rp 14.092.000,-



B. Uang Penggantian Hak (Sisa Cuti) :  $11/25 \times \text{Rp } 7.046.000,- = \text{Rp } 3.100.240,-$

Total = Rp 17.192.240,-

C. Maka kompensasi yang dibayar TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah Rp 17.192.240 (Tujuh Belas Juta Seratus Sembilan Puluh Dua Ribu Dua Ratus Empat Puluh Rupiah)

22. Bahwa terhadap Permintaan PENGGUGAT pada Gugatan angka 19 dan petitum angka 3, atas pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara PENGGUGAT dan TERGUGAT pada tanggal 17 Januari 2022 meminta kompensasi berupa :

- a. Uang Pesangon sebesar :  $5 \times \text{Rp } 7.046.000,- = \text{Rp } 35.230.800,-$
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times \text{Rp } 7.460.000 = \text{Rp } 14.092.000,-$
  - c. Uang Penggantian Hak :  $15\% \times \text{Rp } 49.322.800 = \text{Rp } 7.398.420,-$
  - d. Sisa Cuti yang belum dibayar :  $11/25 = \text{Rp } 3.100.000,-$
  - e. Tunjangan Hari Raya belum dibayarkan tahun 2022 = Rp 7.046.000,-
  - f. Jumlah Upah Bulan februari 2022 s.d Desember 2022 = Rp 77.506.000,-
- Total = Rp 144.373.220,-

*Terbilang (Seratus Empat Puluh Empat Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Dua Ratus Dua Puluh Rupiah)*

- Jika membaca permintaan PENGGUGAT diatas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, nampaknya PENGGUGAT masih mengacu pada ketentuan lama yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Merujuk pada ketentuan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menggantikan ketentuan UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka ketentuan terkait kompensasi di UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak berlaku lagi termasuk dihapusnya ketentuan Uang Penggantian Hak 15 % dari UP & UPMK yang digantikan dengan ketentuan baru sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021
- Bahwa dengan demikian permintaan PENGGUGAT sebagaimana didalam gugatan atau petitum angka 3 sebesar Rp 144.373.220,- adalah sangat lah tidak berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku dan mengada-ada. Maka patutlah bagi majelis hakim dalam perkara *a quo* menolak gugatan PENGGUGAT ini untuk seluruhnya.



23. Bahwa dengan putusnya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT pada tanggal 01 Februari 2022 berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Bank Mega Tbk No 035/HCRO/SK-PHK/22, maka TERGUGAT tidak berkewajiban untuk membayar upah apapun kepada PENGGUGAT. Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 93 ayat 1 berbunyi "*Upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan*" (No Work No Pay) Jo. Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 2 "*Hak Pekerja /Buruh atas upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja*"

24. Bahwa mengacu ketentuan sebagaimana dijelaskan pada angka 20 diatas, terhadap petitum PENGGUGAT angka 3 terkait permintaan pada point f, g yaitu :

f. Tunjangan Hari Raya belum dibayarkan tahun 2022 = Rp 7.046.000,-

g. Jumlah Upah Bulan februari 2022 s.d Desember 2022 = Rp 77.506.000,-

Adalah mengada-ada atau tidak beralasan secara hukum untuk dapat diterima, maka patutlah bagi majelis hakim dalam perkara a quo menolak gugatan PENGGUGAT ini untuk seluruhnya.

25. Bahwa pada Petitumnya angka 4, PENGGUGAT yang meminta agar "*Menghukum TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (dwangsom) kepada PENGGUGAT sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta rupiah) untuk setiap keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat*" adalah sangat mengada-ada dan tidak berdasar permintaan PENGGUGAT ini,

26. Bahwa menurut Pasal 660a dan 660b RV, uang paksa atau *dwangsom* hanya dapat dituntut apabila putusan hakim yang dijatuhkan tidak berupa sejumlah uang dan dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung No 791 K/Sip/1972 bahwa uang paksa / *dwangsom* tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang. Sementara tuntutan PENGGUGAT dalam perkara a quo adalah tuntutan pembayaran hak-hak atau kompensasi berupa uang, dengan demikian maka tuntutan PENGGUGAT mengenai pembayaran uang paksa /*dwangsom* haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima.

27. Bahwa terhadap petitum angka 5 "*menyatakan secara hukum bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uitvoerbaar bij voorrad)*"





..."nampaknya PENGGUGAT lupa bahwa hal ini juga mempunyai dasar menurut Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung RI No.3 Tahun 2000, adalah :

- a. Gugatan didasarkan pada bukti surat autentik/tulis tangan yang tidak dibantah kebenarannya oleh pihak Lawan;
- b. Gugatan hutang-piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;
- c. Gugatan tentang sewa-menyewa, tanah, rumah, gudang dll dimana hubungan sewa-menyewa telah habis atau penyewa yang baik;
- d. Pokok gugatan mengenai tuntutan harta gono gini dan putusannya telah inkracht van gewijsde;
- e. Dikabulkannya gugatan provisional dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi pasal 332 Rv; dan
- f. Pokok sengketa mengenai bezitsrecht.

28. Bahwa terhadap petitum angka 6, Penggugat menyatakan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat. PENGGUGAT lupa berdasarkan ketentuan Pasal 261 Rbg menyebutkan *"jika ada persangkaan yang beralasan bahwa seorang berutang, sebelum dijatuhkan putusan atasnya, atau sebelum putusan yang mengalahkannya belum dapat dijalankan, berdaya upaya akan menghilangkan atau membawa barangnya yang bergerak ataupun yang tidak bergerak, dengan maksud menjauhkan barang itu dari para penagih utang,"* Maksud dari pasal ini adalah sita jaminan diterapkan bagi perkara tuntutan hutang atau tuntutan ganti rugi, sementara jika membaca petitum angka 3, PENGGUGAT meminta Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Uang Cuti, Uang THR dan Upah lainnya, yang mana komponen itu bukan dikategorikan sebagai hutang atau ganti rugi, melainkan komponen kompensasi sebagai atas pengakhiran kerja, sehingga bukan termasuk kategori untuk dapat diajukan sita jaminan.

29. Bahwa jika PENGGUGAT berpendapat sebagai hutang dan ganti rugi, maka harus dibuktikan oleh PENGGUGAT dasar perjanjian tertulis antara PENGGUGAT dan TERGUGAT terdapat hal mengenai hutang atau ganti rugi. Jika PENGGUGAT tidak dapat membuktikan hal tersebut, maka tidak beralasan hukum sita jaminan dikabulkan atau setidaknya tidaknya ditolak.

#### MAJELIS HAKIM YANG TERHORMAT

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, TERGUGAT mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* agar berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan PENGGUGAT seluruhnya atau setidaknya-tidaknya menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);
3. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul akibat perkara ini;

## DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya.
2. Menyatakan TERGUGAT telah membayar uang kompensasi berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 54 ayat 5 ;  
A. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \times 7.046.000 = \text{Rp } 14.092.000,-$   
B. Uang Penggantian Hak (Sisa Cuti) :  $11/25 \times 7.046.000 = \text{Rp } 3.100.240,- +$   
Total  $= \text{Rp } 17.192.240,-$
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan kepada TERGUGAT telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 54 ayat 5 dan Peraturan Perusahaan PT. Bank Mega Tbk tahun 2021-2023 Pasal 15 huruf c dan s.
4. Menyatakan hubungan hukum ketenagakerjaan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT berakhir terhitung sejak tanggal 1 Februari 2022 berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Bank Mega Tbk NO 035/HCRO/SK-PHK/22;
5. Menyatakan PENGGUGAT tidak berhak atas upah apapun, sejak diputusnya hubungan kerja tanggal 1 Februari 2022 berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 93 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 2.
6. Menyatakan menolak Gugatan PENGGUGAT mengenai *dwangsom*
7. Menyatakan menolak Gugatan PENGGUGAT mengenai putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan dan upaya hukum kasasi (*Uit Voerbaar Bij Voorrard*)

Halaman 20 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menyatakan menolak Gugatan PENGGUGAT mengenai adanya Sita Jaminan
9. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya yang timbul akibat perkara *a quo*.

## ATAU

Apabila Majelis Hakim Mulia Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono naar redelijkheid en billijkheid*).

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik di persidangan tanggal 30 November 2022, yang menyatakan tetap pada gugatannya dan atas Replik tersebut Tergugat mengajukan Duplik yang juga secara tertulis di persidangan tanggal 7 Desember 2022 yang menyatakan tetap pada Jawabannya ;

Menimbang, bahwa untuk ringkasnya Putusan ini, selengkapnya mengenai perdebatan Replik dan Duplik tersebut telah dicatat dalam Berita Acara Pemeriksaan Perkara ini dan cukup dianggap telah termuat di dalam duduk perkaranya, untuk itu maka hal-hal yang termuat dalam berita acara persidangan selengkapnya dianggap tercantum dalam Putusan ini ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat di depan sidang telah mengajukan alat-alat bukti surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dan diberi tanda **P-1 s/d P-5** ;

- P-1 : Surat Keputusan Direksi Tergugat No.KEP. 1530/DIRBM-P/17  
tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Penggugat;
- P-2 : Informasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Penggugat
- P-3 : Rekening Koran Bank Mega Milik Penggugat tentang  
Pembayaran Gaji
- P-4 : Surat Keputusan Direksi Tergugat No.KEP. 598/DIRBM-P/21  
tentang Mutasi Penggugat
- P-5 : Surat Keputusan Direksi Tergugat Tanggal 17 Januari 2022  
No.KEP. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan  
Kerja Penggugat

Menimbang, bahwa Tergugat untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya di depan sidang telah mengajukan alat-alat bukti surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dan diberi tanda **T-1 s/d T-3** dan bukti Tambahan yang diberi tanda **T-4 s/d T-8**:

- T.1 : Surat Mutasi No Kep 598/DIRBM-P/21 tanggal 23 Maret 2022
- T.2 : Putusan Pidana PENGGUGAT dari Pengadilan Negeri Jakarta  
Selatan No Pekara : 1069/Pid.B/2021/ PN.Jkt.Sel

Halaman 21 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- T.3 : Surat Keputusan No 035/HCRO/SK-PHK/22  
T.4 : Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023  
T.5 : Voucher Kompensasi PENGGUGAT  
T.6 : Screenshoot Pelunasan Pinjaman PENGGUGAT  
T.7 : Bukti Pembayaran Kompensasi berdasarkan System  
T.8 : Slip Gaji PENGGUGAT pada bulan Januari 2022

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata sebagian berkesesuaian dan sebagian tidak ada aslinya serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf (b) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPdata, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide jurisprudence* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat menyatakan dengan tegas tidak mengajukan saksi maupun ahli meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan didalam persidangan, sebaliknya Tergugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama **Denny** untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah didalam persidangan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

## 1. Saksi Denny

- Bahwa saksi merupakan security/tenaga pengamanan di Menara Bank Mega Kuningan-Jakarta tempat kerja Penggugat dahulu;
- Bahwa saksi menerangkan mengenai Penggugat di Menara Bank Mega Kuningan-Jakarta sebagai pegawai yang menangani nasabah-nasabah yang menunggak cicilan kepada Tergugat;
- Bahwa saksi menerangkan terkait kejadian pemukulan/penganiayaan yang dilakukan oleh Penggugat kepada nasabah dari Tergugat pada sekitar tanggal 27 Januari 2021;
- Bahwa saksi menjelaskan pada saat itu saksi bertugas untuk menjaga ruangan negosiasi, kemudian seorang nasabah bernama Telly yang menunggu diruangan negosiasi bertemu dengan Penggugat dan rekan kerja Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan mendengar adanya suara keras/ adu mulut dari dalam ruangan negosiasi tempat nasabah dan Penggugat berada;

Halaman 22 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menerangkan nasabah kemudian keluar ruangan dan menuju halaman depan gedung Menara Bank Mega Kuningan - Jakarta, setelah itu saksi melihat Penggugat memukul bibir dari Nasabah dengan tangan Penggugat dan saksi beserta tim keamanan gedung meleraikan Nasabah dan Penggugat;
- Bahwa saksi menjelaskan akibat dari perbuatan Penggugat, Nasabah mengalami luka pada bibir/ pendarahan pada bagian mulut dan nasabah menyampaikan kepada saksi ingin pulang dan melakukan visum;
- Bahwa saksi menerangkan kejadian pemukulan tersebut baru pertama kali terjadi di kantor, dan sebelumnya tidak ada pegawai yang melakukan pemukulan kepada nasabah.
- Bahwa saksi menerangkan setelah kejadian tersebut Penggugat dilaporkan oleh Nasabah ke Polisi karena saksi sempat dimintakan Berita Acara Pemeriksaan Polsek Setiabudi Jakarta perihal tindakan pemukulan/penganiayaan oleh Penggugat;
- Bahwa saksi menerangkan pernah dipanggil oleh Kejaksaan dan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan untuk sebagai saksi dalam perkara Pidana Penggugat sekitar akhir bulan Desember 2021 ;

Menimbang, bahwa pada sidang berikutnya yaitu tanggal 4 Januari 2023, Para Pihak masing-masing baik Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulan secara tertulis;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian dalam Putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara yang ada relevansinya dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam Putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya Para Pihak baik Penggugat maupun Tergugat menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon Putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa di dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi terhadap Gugatan Penggugat, yang pada pokoknya sebagai berikut :

#### Gugatan kabur dan tidak jelas (*Obscuur Libel*)

- Bahwa PENGGUGAT tidak menjelaskan atau merincikan dasar fakta dan dasar hukum alasan sampai PENGGUGAT melakukan pelanggaran dan terjadinya pemutusan hubungan kerja ;
- Bahwa PENGGUGAT pada gugatan angka 3 dalam pokok perkara, menerangkan bahwa PENGGUGAT telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan TERGUGAT periode 2021-2023 Pasal 15 angka 6

Halaman 23 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST





huruf c dan 6 huruf s, namun PENGUGAT tidak menguraikan dasar fakta yaitu Tindakan yang dilakukan PENGUGAT sehingga mendapatkan sanksi tersebut oleh TERGUGAT dan kapan tanggal PENGUGAT mendapatkan sanksi tersebut;

- Bahwa PENGUGAT pada gugatan angka 6, hanya menerangkan tanggal 17 Januari 2022 TERGUGAT mengeluarkan Surat Keputusan No 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang pemutusan hubungan kerja karena PENGUGAT melakukan Pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan Periode 2021-2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan huruf s yang pada intinya Pegawai terlibat dalam suatu tindak pidana karena melanggar Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah, tidak menerangkan tindak pidana apa yang dilakukan oleh PENGUGAT dan bagaimana tindak pidana itu bisa terjadi, sehingga mengakibatkan PENGUGAT dijatuhi hukuman pidana oleh Pengadilan;
- Bahwa Penggugat tidak merinci dengan jelas apa dasar terjadinya proses PHK tersebut, sehingga akan menjadi rancu penilaian dan pandangan Majelis Hakim Yang Mulia atas fakta-fakta yang terjadi;
- Bahwa tidak diuraikan dasar fakta dalam mengajukan dalil Gugatannya sehingga menyebabkan Gugatan PENGUGAT ini kabur atau tidak jelas (*Obscuur Libel*), maka TERGUGAT memohon kepada Majelis Hakim dalam perkara *a quo* Gugatan PENGUGAT Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

**Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat didalam Repliknya memberikan bantahan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :**

- Bahwa isi gugatan (*posita*) sudah menjelaskan atau merincikan dasar fakta, dasar hukum dan mekanisme terjadinya pemutusan hubungan kerja dan tuntutan gugatan (*petitum*) sudah berkesesuaian dengan (*posita*), sehingga Tergugat hanya mengada – ada tidak jelas dan kabur (*obscure libel*) karena Tergugat tidak cermat memahami isi gugatan secara utuh ;
- Bahwa terhadap dalil – dalil Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*) karena tidak menjelaskan atau merincikan dasar fakta dan dasar hukum alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja pada Jawaban tanggal 02 November 2022 pada Eksepsi maka terhadap Eksepsi dari Tergugat tersebut justru Tergugat hanya mengada – ada tidak jelas dan kabur (*obscure libel*) karena Tergugat tidak cermat memahami isi gugatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara utuh, oleh karenanya Penggugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa, menagani dan memutus perkara *a quo* menolak atau setidaknya – tidaknya menyatakan EKSEPSI dari Tergugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

**Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat dalam replik tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:**

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut tentang gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*), yang mendalilkan pada pokoknya karena PENGUGAT tidak menjelaskan atau merincikan dasar fakta dan dasar hukum dalam Gugatan aquo, sehingga gugatan mengandung cacat formil ;

Menimbang, bahwa atas hal tersebut Majelis Hakim menilai gugatan Penggugat dalam positanya mendalilkan tentang hubungan kerjanya sampai pada diberikannya sanksi PHK atas pelanggaran Peraturan Perusahaan Tergugat, dan dalam petitumnya Penggugat meminta diberikan kompensasi hak atas PHK nya tersebut sesuai UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya juga meyinggung tentang fakta-fakta yang terjadi yang masuk dalam materi pokok perkara sehingga Majelis Hakim berpendapat gugatan aquo telah cukup jelas dengan disertai dasar hukum dan latar belakang peristiwa terjadinya perkara sehingga penyusunan gugatan telah sesuai dengan kaidah hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR jo. Pasal 8 RV, dengan demikian gugatan Penggugat sudah cukup jelas dan tidak kabur (*obscuur libel*);

Menimbang, bahwa Gugatan yang bisa dikatakan tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan, apabila ternyata petitum gugatan terbukti tidak bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya. Sehingga eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas (*obscuur libel*) adalah tidak beralasan hukum, dan harus dinyatakan **tidak dapat diterima ;**

## **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa sekalipun Para Pihak telah melakukan upaya perdamaian dengan melakukan proses Mediasi dan gagal mencapai kesepakatan, namun Majelis Hakim dalam persidangan tetap menganjurkan

Halaman 25 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



agar Para Pihak untuk dapat menyelesaikan perselisihannya melalui jalan damai, sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR meskipun tetap tidak berhasil ;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat tersebut dengan alasan sebagaimana diuraikan dalam jawabannya;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup diberi tanda **P-1 s/d P-5** dan Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup diberi tanda **T-1 s/d T-3** dan bukti tambahan yang diberi tanda **T-4 s/d T-8** ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat menyatakan dengan tegas tidak mengajukan saksi maupun ahli meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan didalam persidangan, sebaliknya Tergugat telah mengajukan 1 (satu) orang saksi bernama **Denny** untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah didalam persidangan sebagaimana termuat dalam putusan;

**Menimbang, bahwa atas perselisihan *a quo*, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :**

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Anjuran Nomor 5083/-1.835.3 tanggal 11 Agustus 2022 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, yang asli anjuran terlampir bersama surat gugatan Penggugat, anjuran tersebut membuktikan bahwa Para Pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

**Menimbang, bahwa Penggugat di dalam gugatannya pada pokoknya mendalilkan hal-hal sebagai berikut :**

- Bahwa Bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 25 Oktober 2017;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat menerima Upah atau Gaji sebesar Rp 7.046.000,- (Tujuh juta empat puluh enam ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat pada bulan Maret 2021 telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c : “Melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan secara finansial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan.” Dan melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf s : “Pegawai terlibat dalam suatu tindak pidana karena melanggar Undang – Undang atau Peraturan Pemerintah.” Sehingga Penggugat diberikan sanksi Mutasi;
- Bahwa atas pelanggaran tersebut berdasarkan Surat Keputusan Tergugat, No. KEP. 598/DIRBM-P/21 tentang Mutasi Penggugat tanggal 23 Maret 2022, Penggugat di mutasi terhitung mulai 1 April 2021;
- Bahwa setelah Penggugat di mutasi terhitung mulai 1 April 2021, Penggugat tidak mengulangi perbuatannya kembali maupun melanggar Peraturan Perusahaan lainnya;
- Bahwa pada tanggal 17 Januari 2022 Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan Tergugat, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c : “Melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan secara finansial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan.” Dan melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf s : “Pegawai terlibat dalam suatu tindak pidana karena melanggar Undang – Undang atau Peraturan Pemerintah.” Sehingga Penggugat di Putuskan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhitung efektif mulai tanggal 1 Februari 2022;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatannya tersebut, Penggugat menguatkannya dengan mengajukan **bukti P-1** berupa surat keputusan Direksi PT.Bank Mega Tbk tanggal 11 September 2017 tentang Pengangkatan Penggugat sebagai **pegawai tetap Tergugat sejak tanggal 25 Oktober 2017**, **bukti P-2** berupa Informasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dengan upah terakhir Rp. 7.046.000,- dengan pembayaran **iuran terakhir pada tanggal 17 Maret 2022**, **bukti P-3** berupa laporan transaksi gaji Penggugat periode 31 Desember 2021 sebesar Rp. 6.936.060,-, **bukti P-4** berupa surat keputusan direksi tentang mutasi Penggugat dari jabatan Jakarta dinner recovery team leader menjadi Jakarta field recovery team leader berlaku sejak tanggal 1 april

Halaman 27 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2021, **bukti P-5** berupa surat keputusan direksi tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat efektif sejak tanggal 1 Februari 2022, dengan alasan PHK melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 15 angka 6 huruf c dan huruf s, serta melanggar Panduan Komitmen Integritas Bab III Kode Etik tentang kewajiban dan larangan bagi pegawai;

**Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat diatas, Tergugat telah memberikan Jawabannya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:**

- Bahwa PENGGUGAT adalah pernah bekerja dengan status Pekerja dengan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tanggal 25 Oktober 2017 dan berdasarkan Surat Keputusan Manajemen TERGUGAT, ditempatkan pada Kantor Menara Bank Mega, Kuningan – Jakarta Selatan dengan jabatan terakhir sebagai *Jakarta Field Recovery Team Leader* dengan Upah terakhir sebesar Rp 7.046.000,- terbilang (Tujuh Juta Empat Puluh Enam Ribu Rupiah) gross ;
- Bahwa permasalahan ketenagakerjaan diawali pada bulan Januari 2021, adanya tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh PENGGUGAT ketika melakukan penagihan ke salah nasabah PT Bank Mega Tbk yang bukan menjadi tanggung jawabnya, kemudian PENGGUGAT terlibat permasalahan pemukulan/perkelahian dengan nasabah tersebut di sekitar area kantor PT Bank Mega Tbk. Atas tindakan PENGGUGAT tersebut, TERGUGAT menerbitkan sanksi Surat Peringatan Ketiga No ; 01024/SP/CLSS/21 pada tanggal 15 Maret 2021;
- Bahwa pemberian Surat Peringatan Ketiga tersebut didasarkan adanya pelanggaran PENGGUGAT terhadap Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023 Pasal 15 ayat 6 huruf c yang selengkapny berbunyi ;*“Melakukan pelanggaran ketentuan Sistem dan Prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang dapat merugikan financial maupun mencemarkan nama baik Perusahaan”*;
- Bahwa agar kejadian / pelanggaran serupa tidak terjadi kembali dikemudian hari, baik terhadap Nasabah yang sama atau yang lainnya, maka TERGUGAT melakukan mutasi kepada PENGGUGAT berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Mega Tbk No. KEP. 598/DIRBM-P/21 tentang Mutasi Sdr. Halilintar Sekbepon SR tanggal 23 April 2021, dari Jakarta Dunner Recovery Team Leader menjadi Jakarta Field Recovery Team Leader efektif mutasi pertanggal 01 April 2021;
- Bahwa kemudian nasabah yang mengalami tindakan kekerasan/pemukulan tersebut, melaporkan PENGGUGAT ke pihak yang berwajib dalam hal ini pihak Kepolisian Republik Indonesia Jakarta Selatan;

Halaman 28 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa PENGUGAT kemudian menjadi tersangka dan ditahan atas Kejahatan Pasal 351 KUHP dan pada tanggal 19 Januari 2022, Pengadilan Negeri Jakarta Selatan telah menerbitkan putusan Pengadilan No 1069/Pid.B/2021/PN.JKT.SEL yang menyatakan bahwa Penggugat dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana "Penganiayaan" dan telah dijatuhi hukuman Pidana Penjara Tertentu 6 bulan;
- Bahwa mengacu pada Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tersebut, UU Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, PP NO 35 Tahun 2021, Peraturan Perusahaan PT Bank Mega Tbk Periode 2021-2023 dan Komitmen Integritas, maka kemudian TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGUGAT berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT BANK MEGA Tbk, No. 035/HCRO/SK-PHK/22 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Nama Sdr. Halilintar Sekbepon S.R pada tanggal 17 Februari 2022 dan berlaku efektif PHK tanggal 01 Februari 2022;

Menimbang, bahwa terhadap dalil bantahannya tersebut, Penggugat menguatkannya dengan mengajukan **bukti T-1 = bukti P-4** berupa surat keputusan direksi tentang mutasi Penggugat dari jabatan Jakarta dinner recovery team leader menjadi Jakarta field recovery team leader berlaku sejak tanggal 1 April 2021, **bukti T-2** berupa putusan Pidana atas nama Penggugat yang amarnya Mengadili pada pokoknya Penggugat terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana penganiayaan, menjatuhkan pidana pada Penggugat selama 6 (enam) bulan, **bukti T-3 = bukti P-5** berupa surat keputusan direksi tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat efektif sejak tanggal 1 Februari 2022, dengan alasan PHK melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 15 angka 6 huruf c dan huruf s, serta melanggar Panduan Komitmen Integritas Bab III Kode Etik tentang kewajiban dan larangan bagi pegawai, **bukti T-4** berupa Peraturan Perusahaan Tergugat, **bukti T-5** berupa voucher debit bank Mega berupa pembayaran kompensasi hak Penggugat sebesar Rp. 17.192.240,-, **bukti T-6** berupa laporan pelunasan pinjaman Penggugat atas hutang Penggugat sebesar 7.996.019,- pada tanggal 21 Maret 2022, **bukti T-7** berupa bukti pembayaran **kompensasi hak Penggugat** berdasar system Bank Mega setelah diperhitungkan hutang Penggugat kepada Tergugat sebesar **Rp. 9.196.221,-**, **bukti T-8** berupa slip gaji Penggugat bulan Januari 2022 dengan **gaji pokok sebesar Rp. 6.746.000,-** ;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat dan dalil bantahan dalam jawaban Tergugat, dihubungkan dengan bukti-bukti yang dihadirkan Para Pihak di dalam persidangan, maka Majelis Hakim menilai terdapat permasalahan hukum yang harus dijawab yaitu Apakah



## pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah beralasan hukum beserta konsekwensi hukumnya?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan Penggugat, jawab-jawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan dalam perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara *a quo*, Majelis Hakim mendapatkan fakta hukum tentang terdapatnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dibuktikan dengan Penggugat diangkat menjadi pegawai tetap Tergugat sejak tanggal 25 Oktober 2017, dalam jabatan Jakarta dunner recovery team leader sebagaimana dikuatkan dalam **bukti P-1** dengan upah/gaji sebesar Rp. 6.936.060,-, yang termuat dalam **bukti P-3** ;

Menimbang, bahwa berdasar bukti tersebut, yang tidak dibantah oleh Tergugat, Majelis Hakim berpendapat telah adanya pengakuan Tergugat secara diam-diam terhadap fakta hukum tersebut, sehingga Penggugat dapat membuktikan dalilnya benar tentang terdapatnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana pertimbangan diatas ;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat yang didalilkan telah melanggar Peraturan Perusahaan Tergugat, Periode 2021 – 2023 Pasal 15 angka 6 huruf c dan huruf s, dan Penggugat telah diberikan surat mutasi yang telah diterima Penggugat, yang berlaku sejak tanggal 1 April 2021 dari jabatan Jakarta dunner recovery team leader menjadi Jakarta field recovery team leader sebagaimana dikuatkan dalam bukti **P-4 = bukti T-1** ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menilai terhadap diajukannya **bukti P-4 = bukti T-1** tersebut dihubungkan dengan **bukti P-5 = bukti T-3** dimana ternyata adanya mutasi Penggugat efektif tanggal 1 April 2021 yang diterima Penggugat dan sampai pada dikeluarkannya surat PHK atas nama Penggugat efektif tanggal 1 Februari 2022;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat, atas mutasi yang diterima Penggugat adalah karena Penggugat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan sebagaimana termuat dalam **bukti T-4** dimana dicantumkan tentang pelanggaran atas **Pasal 15 angka 6 huruf c dan huruf s**, yaitu pelanggaran yang dapat dikenakan PHK secara langsung karena alasan mendesak dengan tanpa harus melalui mekanisme surat peringatan terlebih dahulu, karena Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan sistem dan prosedur yang ditetapkan Tergugat yang dapat merugikan secara finansial



maupun mencemarkan nama baik perusahaan, dimana ternyata sebagaimana dalil bantahan dalam jawaban Tergugat yang tidak dibantah pula oleh Penggugat menyatakan penyebab Penggugat mendapat surat mutasi efektif tanggal 1 April 2021 adalah karena peristiwa yang terjadi pada bulan Januari 2021 dimana Penggugat melakukan penagihan kepada nasabah Tergugat yang bukan menjadi tanggung jawabnya dan melakukan pemukulan pada nasabah tersebut, sehingga Penggugat diberikan surat peringatan ketiga tanggal 15 Maret 2021, yang dikuatkan dengan terdapatnya Putusan pidana penganiayaan di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan atas nama Penggugat dengan hukuman 6 (enam) bulan penjara, sebagaimana **bukti T-2**, sehingga atas fakta hukum tersebut Majelis Hakim berpendapat telah ternyata adanya peristiwa hukum yang didalilkan Tergugat dalam jawabannya tersebut, dan Tergugat dapat membuktikan terdapatnya alasan terhadap PHK Penggugat yang awalnya adalah berupa surat peringatan ketiga dengan sanksi mutasi, namun berlanjut prosesnya dengan keluarnya Putusan Pidana tersebut yang menyatakan Penggugat terbukti bersalah secara sah dan meyakinkan melakukan tindak pidana penganiayaan yang membuat Tergugat harus melakukan proses PHK dengan alasan mendesak sebagaimana termuat dalam **bukti T-4** yaitu Pasal 15 angka 6 huruf s ;

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim menilai atas alasan PHK Penggugat adalah beralasan hukum dengan didasari Penggugat telah terbukti melakukan perbuatan pidana dan telah diputuskan bersalah oleh Pengadilan Negeri Jakarta Selatan tertanggal **19 Januari 2022**;

Menimbang, bahwa atas terbuktinya peristiwa hukum tersebut, dihubungkan dengan **bukti P-5 = bukti T-3** berupa surat keputusan direksi tentang pemutusan hubungan kerja Penggugat yang efektif sejak tanggal 1 Februari 2022 adalah setelah keluarnya putusan pengadilan yang menyatakan Penggugat bersalah, adalah beralasan hukum, namun Majelis Hakim menemukan terdapatnya **bukti P-2** berupa informasi kepesertaan BPJS Penggugat dimana ternyata pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan Penggugat oleh Tergugat yang terakhir adalah pada tanggal 17 Maret 2022, sehingga Majelis Hakim berpendapat sampai dengan tanggal 17 Maret 2022 masih terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga atas pemutusan hubungan kerja Penggugat sebagaimana termuat dalam **bukti P-5 = bukti T-3** menjadi batal demi hukum ;

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan hukum tersebut diatas, dan karena Tergugat telah dapat membuktikan alasan PHK pada Penggugat, maka berdasar keadilan dan kepastian hukum Majelis Hakim menyatakan **PUTUS**



hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak **tanggal 17 Maret 2022**, untuk mana terhadap **petitum gugatan Penggugat angka 2,"Menyatakan Putusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dibacakan,"**adalah beralasan hukum untuk **dikabulkan sebagian** sebagaimana pertimbangan diatas ;

Menimbang, bahwa dengan telah putusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah menimbulkan konsekwensi pembayaran hak-hak Penggugat oleh Tergugat terhadap pengakhiran hubungan kerja tersebut yang diakibatkan Penggugat telah dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana oleh Pengadilan, sehingga berdasar ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Jo **Pasal 54 ayat (5) PP Nomor 35 Tahun 2021** tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan yaitu," *Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh berhak atas;a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan; b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);*

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan menghitung berapa kompensasi hak PHK Penggugat berdasar masa kerjanya didasarkan pada ketentuan **Pasal 54 ayat (5) PP Nomor 35 Tahun 2021** dengan perincian perhitungan sebagai berikut :

- Masa kerja Penggugat sejak tanggal 25 Oktober 2017 s/d 17 Maret 2022 adalah selama 4 (empat) tahun 5 (lima) bulan, dengan jabatan *Jakarta field recovery team leader* dengan gaji pokok Rp. 6.746.000,- dan tunjangan makan yang berupa tunjangan tetap Rp. 300.000,- yang diterima terakhir kali pada bulan Januari 2022 adalah sebesar Rp.7.046.000,- sebagai berikut :

**Kompensasi Hak PHK Penggugat**

- Uang Penghargaan masa kerja :  $1 \times 2 \times \text{Rp.} 7.046.000,- = \text{Rp.} 14.092.000,-$
- Uang Penggantian Hak berdasar Peraturan Perusahaan  
Pasal 56 ayat 3 huruf d, masa kerja dibawah 5 tahun, nihil  $= \text{Rp.} \underline{\hspace{2cm}} 0,-$
- **Kompensasi hak Penggugat** **=Rp.14.092.000,-**  
**(empat belas juta sembilan puluh dua ribu rupiah);**

Menimbang, bahwa karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dinyatakan sejak tanggal 17 Maret 2022 dan berdasar **bukti T-8** upah/gaji yang dibayarkan kepada Penggugat terakhir adalah pada bulan Januari 2022, maka terdapat kekurangan upah/gaji yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah **upah/gaji pada bulan Februari**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**2022 sebesar Rp.7.046.000,-** (tujuh juta empat puluh enam ribu rupiah) dan **upah/gaji sampai dengan tanggal 17 Maret 2022** secara prorata adalah 14 hari kerja x upah perhari sebesar Rp. 281.840,-= **Rp.3.945.760,-** (tiga juta sembilan ratus empat puluh lima ribu tujuh ratus enam puluh rupiah), sehingga total kekurangan upah Penggugat adalah sebesar **Rp. 10.991.760,- (sepuluh juta sembilan ratus sembilan puluh satu ribu tujuh ratus enam puluh rupiah);**

Menimbang, bahwa berdasar perhitungan kompensasi hak dan kekurangan upah Penggugat diatas, maka jumlah keseluruhan kompensasi hak Penggugat adalah sebagai berikut :

- Rp.14.092.000,- + Rp. 10.991.760,- = **Rp. 25.083.760,- (dua puluh lima juta delapan puluh tiga ribu tujuh ratus enam puluh rupiah);**

Menimbang, bahwa atas kompensasi hak Penggugat, Majelis Hakim mencermati **bukti T-7** terdapatnya pembayaran uang sejumlah **Rp. 9.196.221,-** kepada Penggugat dengan perhitungan kompensasi hak dari Tergugat berdasar **bukti T-5** adalah sebesar **Rp.17.192.240,-** dikurangi hutang Penggugat sebesar **Rp.7.996.019,-**, sehingga Majelis Hakim berpendapat masih tersisa kompensasi hak Penggugat dengan perhitungan :Rp.25.083.760 – Rp. 7.996.019,- (hutang) = **Rp. 17.087.741,-** dan telah dibayarkan Tergugat kepada Penggugat kompensasi haknya berdasar **bukti T-7** sebesar **Rp.9.196.221,-** sehingga kekurangan hak PHK Penggugat yang harus dibayar Tergugat setelah dikurangi hutang dan kompensasi hak yang telah dibayarkan Tergugat pada Penggugat adalah sebesar **Rp.17.087.741,- - Rp.9.196.221,- = Rp. 7.891.520,- (tujuh juta delapan ratus sembilan puluh satu ribu lima ratus dua puluh rupiah);**

Untuk mana terhadap **petitum gugatan Penggugat angka 3,"Menghukum Tergugat untuk membayar hak-haknya Penggugat dengan Jumlah keseluruhan Rp 144.373.220,-( seratus empat puluh empat juta tiga ratus tujuh puluh tiga ribu dua ratus dua puluh rupiah)**, adalah beralasan hukum untuk **dapat dikabulkan sebagian** sebagaimana perhitungan dalam pertimbangan hukum diatas ;

Menimbang, bahwa berdasar **petitum gugatan Penggugat angka 4," Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap hari atas keterlambatan melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat,** Majelis Hakim berpendapat karena **"tuntutan dwangsom tidak dapat di kabulkan bersama-sama terhadap suatu putusan yang amarnya menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang"**, sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah memberikan acuan

Halaman 33 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST

### Disclaimer

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan/atau petunjuk yang jelas sebagaimana di bawah ini : Putusan Mahkamah Agung No. 791 K/Sip/1972, tertanggal 26 Februari 1973 yang pada intinya menyatakan bahwa "*Tuntutan uang paksa (dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang*" dan Putusan Mahkamah Agung RI No. 307 K/Sip/1976, tertanggal 7 Desember 1976 yang pada intinya menegaskan bahwa: "*Uang paksa (dwangsom) hanya dapat dikenakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang*" (*vide Pasal 606a Rv*). *Dwangsom* hanya dapat di kabulkan dalam hal suatu tuntutan mohon putusan untuk menghukum seseorang melakukan suatu perbuatan hukum tertentu yang tujuannya agar si Tergugat melaksanakan perintah atau putusan tersebut, sehingga atas petitum gugatan tersebut adalah tidak beralasan hukum dan harus **dinyatakan di tolak**;

Menimbang, bahwa berdasar **petitum gugatan Penggugat angka 5,** "*Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu sekalipun ada upaya perlawanan dan upaya hukum Kasasi dari pihak Tergugat (Uit voerbaar bij voorraad)*", Majelis Hakim berpendapat bahwa apa yang disyaratkan dalam ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 180 HIR *Juncto* SEMA Nomor 03 Tahun 2000 *Juncto* SEMA Nomor 4 Tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (*Uit vooerbaar bij voorraad*) dan provisional diharuskan adanya syarat-syarat sebagai berikut yaitu:

- Ada surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang menurut Undang-Undang mempunyai kekuatan bukti;
- Ada putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) sebelumnya yang menguntungkan pihak Penggugat dan ada hubungannya dengan gugatan yang bersangkutan;
- Ada gugatan provisi yang di kabulkan;
- Dalam pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*;

Menimbang, bahwa karena dalam gugatan Penggugat tersebut tidak terbukti adanya fakta yang memenuhi seluruh syarat-syarat dimaksud, dan Majelis Hakim melihat tidak ada hal-hal yang sifatnya *eksepsional*, maka petitum tersebut adalah tidak beralasan hukum dan harus **dinyatakan ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasar petitum gugatan Penggugat angka 6, "*Menyatakan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat, berupa tanah beserta bangunan yang ada di atasnya yang terletak di di Jalan Kapten Tendean, No. 12 – 14 A, Jakarta Selatan dan aset – aset milik Tergugat berupa mobil atau kendaraan bermesin lainnya,*" Majelis Hakim berpendapat tentang *Concervatoir Beslag* yang dimohonkan Penggugat dalam gugatan aquo, haruslah berdasar pada Pasal 227 (3) HIR Jo Pasal 198 HIR dan Pasal 199 HIR

Halaman 34 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST

#### Disclaimer

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



dengan memperhatikan SEMA RI Nomor 5 Tahun 1975 Tanggal 09 Desember 1975, karena Majelis Hakim tidak menemukan hal-hal yang memenuhi syarat-syarat untuk mengabulkan permohonan sita jaminan, maka atas petitum tersebut adalah tidak beralasan hukum dan harus **dinyatakan ditolak**;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim **untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selain dan selebihnya**;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan biaya perkara yang terkait dengan **petitum Penggugat angka 7,** "*Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara*";

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam peroses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)*", dengan demikian karena nilai gugatan Penggugat **kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)**, maka seluruh biaya perkara dibebankan kepada Negara, sehingga dengan demikian **petitum gugatan Penggugat angka 7 harus dinyatakan ditolak** ;

Memperhatikan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan Jo Pasal 54 ayat (5) PP Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## **MENGADILI**

### **DALAM EKSEPSI :**

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima ;

### **DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan **PUTUS** hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak **tanggal 17 Maret 2022**;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat kekurangan kompensasi hak PHK Penggugat atas berakhirnya hubungan kerja beserta kekurangan upahnya selama bulan Februari dan Maret 2022, dengan jumlah keseluruhannya sebesar **Rp. 7.891.520,- (tujuh juta delapan ratus sembilan puluh satu ribu lima ratus dua puluh rupiah)**;
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan seluruh biaya perkara kepada Negara yang berjumlah sebesar Rp610.000,00- (*enam ratus sepuluh ribu rupiah*);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan **Majelis Hakim** Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari **RABU, tanggal 25 Januari 2023**, oleh kami **BINTANG AL, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Dr. RESY DESIFA NASUTION, S.H., M.H.**, dan **Ir. MAS MUANAM, M.H.**, sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari **RABU, tanggal 1 Februari 2023**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **FRANS MASTER PAULUS, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan di hadir oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri oleh Kuasa Tergugat;

**HAKIM ANGGOTA,**

**KETUA MAJELIS HAKIM,**

**Dr. RESY DESIFA NASUTION, S.H., M.H.,**

**BINTANG AL, S.H., M.H.,**

**Ir. MAS MUANAM, M.H.,**

**PANITERA PENGANTI,**

**FRANS MASTER PAULUS, S.H., M.H.,**

Halaman 36 dari 22 Putusan Nomor 347 /Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JKT.PST

