



**PUTUSAN**

**Nomor 231/Pdt.Sus-PHI/2024/PN JKT.PST**

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

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

**ANALELY**, Karyawan Swasta, NIK: 3216066703770019, Jenis Kelamin Perempuan, Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 27-03-1977, Alamat Perum Bumi Yapemas Indah Blok: A.1, No.3, Rt: 007/Rw: 009, Kelurahan: Sumberjaya, Kecamatan: Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi. Dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Dr.Adi Darmawansyah, S.H., M.H., CLA., Nugrah Dovrityadi, S.H., M.H., CLA., Andry Dwiarnanto, S.H., M.H., CLA., Melvina Yanti Sirait, S.H., Mahmuddin, S.H., Firman Siahaan, S.H., Dedi Bobby H. Simanjuntak, S.H., Sopiyanto, S.H. Para Advokat /Konsultan Hukum pada Kantor LKBH Bung Karno, yang beralamat di Jl. Pegangsaan Timur No.17, Cikini, Jakarta Pusat. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal, 26 Agustus 2024, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**L a w a n**

**PT. MUARA MULTI MEDIA/ Rmol.id**, Perseroan Terbatas, Alamat Jl. Sultan Hasanudin No. 45, Rt: 6/ Rw: 2, Melawai, Kec. Kebayoran Baru Kota Jakarta Selatan 12160. diwakili oleh Idham Anhari Selaku Direktur Utama PT Muara Multi Media/Rmol.Id, dengan ini memberikan Kuasa kepada RIO CHANDRA KESUMA, S.H., M.H., Dkk Advokat dan Tim Legal PT. Muara Multi Media/Rmol.Id yang beralamat di Jl. Sultan Hasanudin No. 45, RT/RW. 06/02, Melawai, Kec. Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan 12160 berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 September 2024, **selanjutnya disebut sebagai Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

*Halaman 1 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 2 September 2024, yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 Juni 2024 dalam Nomor registrasi 231Pdt.Sus-PHI/2024/PN JKT.PST, telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

### A. FUNDAMENTUM PETENDI (POSITA)

1. Bahwa **Penggugat** adalah mantan Karyawan (Pekerja) yang telah bekerja di **PT. MUARA MULTI MEDIA/** atau **Rmol.id** sejak tanggal 15 October 2019 sampai dengan 25 April 2024 (selama 4 tahun 6 bulan) dengan jabatan terakhir sebagai Staff Admin umum dan menerima upah (gaji) terakhir sebesar Rp 6.700.000,- (enam juta tujuh ratus ribu rupiah) setiap bulannya yang dibayar dengan cara transfer ke rekening Bank BCA milik **Penggugat** oleh **Tergugat**;
2. Bahwa **Tergugat** (PT. Muara Multi Media) adalah media online yang mana nama media onlinenya adalah **Rmol.id** dan untuk alamat yang sekarang di Jl. Sultan Hasanudin No. 45, Rt: 6/ Rw: 2, Melawai, Kec, Kebayoran Baru Kota Jakarta Selatan 12160;
3. Bahwa **Penggugat** selama ini **Penggugat** bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapatkan teguran atau Surat Peringatan satu kali pun, dan **Penggugat** selama bekerja pada **Tergugat** telah menunjukkan loyalitas yang tinggi, **Penggugat** adalah pekerja yang rajin dan disiplin serta penuh tanggung jawab dalam melaksanakan segala pekerjaannya;
4. Bahwa awal mula perselisihan ini timbul pada tanggal 16 April 2024 secara tiba-tiba **Penggugat** diberitahu oleh Direktur dan Pimpinan Perusahaan yang baru menjabat, pemberitahuan tersebut secara lisan bahwa beberapa pekerja akan di PHK dimana salah satunya adalah **Penggugat** dengan alasan adanya program efisiensi;
5. Bahwa pada tanggal 25 April 2024 **Penggugat** mendapat Surat Pemutusan Hubungan Kerja nomor: 090/PHK/INT/MMM-RMOL/IV/2024, dan Surat Keterangan Pengalaman Kerja nomor: 092/SK/MMM-RMOL/IV/2024 yang di tandatangani oleh Direktur Utama **PT. Muara Multi Media/** atau **Rmol.id** yaitu Sdr. **Idam Anhari**;
6. Bahwa atas tindakan **Tergugat** tersebut diatas, **Penggugat** berusaha untuk mendapatkan hak-haknya selama bekerja ditempat **Tergugat**

Halaman 2 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melalui Kuasa Hukumnya dengan mengirimkan Surat Undangan tanggal 29 April 2024 untuk melakukan perundingan Bipartit agar **Tergugat** melakukan kewajibannya sebagai pemberi kerja untuk membayar upah pesangon, upah penghargaan masa kerja dan upah hak cuti yang belum di ambil;

7. Bahwa **Tergugat** mengirim Surat Tanggapan terkait Surat Pemutusan Hubungan Kerja nomor: 090/PHK/INT/MMM-RMOL/IV/2024, dan **Tergugat** akan menerima Kuasa Hukum **Penggugat** untuk bermusyawarah Pada hari Selasa, 14 Mei 2024;

8. Bahwa pada hari Selasa, 14 Mei 2024 Kuasa Hukum **Penggugat** datang ke PT. Muara Multi Media/ atau Rmol.id sesuai dengan undangan yang sudah di tetapkan oleh **Tergugat**, dan Kuasa Hukum **Penggugat** di sambut oleh karyawan biasa yang tidak memiliki wewenang dalam memutuskan hal tersebut;

9. Bahwa setelah tidak ada kejelasan dari **Tergugat** pada tanggal 13 Mei 2024 **Penggugat** melalui Kuasa Hukumnya mengirimkan Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ke Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan dengan tuntutan :

- Gaji Terakhir Rp 6.700.000,- ( enam juta tujuh ratus ribu rupiah)
- Masa Kerja 5 Tahun.
- Sisa Cuti 12 Hari.

- Pesangon	Rp 40.200.000,-
- Penghargaan/UPMK	Rp 13.400.000,-
- Penggantian Hak/UPH	Rp 3.216.000,-

Jumlah Diterima	Rp 56.816.000,-
Pajak	Rp 340.800,-
Netto Diterima	Rp 56.475.200,-

10. Bahwa akan tetapi dalam mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan permintaan dari **Penggugat** diatas tidak pernah diberikan oleh **Tergugat** bahkan **Tergugat** memberi alasan pemecatan tersebut dengan alasan efisiensi;

Halaman 3 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11. Bahwa efisiensi yang disampaikan oleh **Tergugat** tidak jelas dan bertentangan dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Jo. UU Cipta Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156:

- (1). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- (2). Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
  - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

Halaman 4 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah;
12. Bahwa dengan melanggar ketentuan Undang-Undang tersebut diatas, maka **Penggugat** merupakan korban dari tindakan sewenang-wenang Perusahaan yaitu **Tergugat**;
13. Bahwa upaya untuk menyelesaikan masalah ini secara musyawarah telah dilakukan baik melalui perundingan Bipartit maupun Tripartit Mediasi pada Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja, Trasmigrasi Jakarta Selatan, tidak mencapai kesepakatan didalam surat anjuran **Nomor : e-0209/KT 03 03** Pada tanggal, 9 Agustus 2024 Pendapat Dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial Agar hubungan kerja antara pengusaha **PT. Muara Multi Media/** atau **RMOL.ID** dengan

Halaman 5 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/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)



**Penggugat** dapat diputus setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

- (1) Bahwa **Penggugat** telah bekerja pada Perusahaan PT. Muara Multi Media/ atau Rmol.id yaitu **Tergugat** sejak 15 Oktober 2019 dengan jabatan terakhir sebagai Admin Keuangan dan menerima upah per bulan sebesar Rp 6.700.000,-(enam juta tujuh ratus ribu rupiah);
  - (2) Bahwa permasalahan antara **Penggugat** dengan **Tergugat** berawal dari tindakan **Tergugat** yang melakukan Pemutusan hubungan kerja namun tidak membayarkan hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja tersebut;
  - (3) Bahwa dengan memperhatikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 090/PHK/INT/MMM-RMOL/IV/2024 tertanggal 25 April 2024 yang pada intinya **Penggugat** diputus hubungannya oleh **Tergugat** dengan alasan program efisiensi dalam rangka menyeimbangkan biaya operasional perusahaan maka dapat dipertimbangkan perhitungan hak **Penggugat** sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;
  - (4) Bahwa dengan memperhatikan Dokumen Kartu BPJS Ketenagakerjaan dan mutasi rekening **Penggugat** dapat dipertimbangkan masa kerja **Penggugat** sejak 15 Oktober 2019 sehingga **Penggugat** memiliki masa kerja 4 tahun 6 bulan;
14. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, guna penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat**, maka Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan menganjurkan sebagai berikut:

- (1) Perusahaan **PT. Muara Multi Media/ atau Rmol.id** yaitu **Tergugat** agar membayarkan hak-hak **Penggugat** sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 dengan rincian :

No	Komponen		Jumlah
1.	Uang Pesangon		
	1 x 5 x Rp 6.700.000,-	Rp	33.500.000,-
2.	Uang Penghargaan Masa Kerja		
	1 x 2 x Rp 6.700.000,-	Rp	13. 400.000,-

Halaman 6 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.





3.	Uang Penggantian Hak (Cuti)	Rp	3. 216.000,-
	<b>Total</b>	Rp	50. 116.000,-

- (2) Penggugat berhak menerima hak-haknya sesuai rincian diatas sesuai ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021;

**Pasal 43 ayat (2)**

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- uang pesangon sebesar 1 (satu) 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);
15. Bahwa untuk mempertahankan hak-hak **Penggugat** dan demi adanya kepastian hukum, dengan ini pada tanggal 2 September 2024 **Penggugat** mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
16. Bahwa dengan alasan-alasan tersebut diatas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang cuti yang belum di ambil maka **Penggugat** berhak menuntut kepada **Tergugat** untuk melaksanakan Kewajibannya dengan rincian sebagai berikut:

Kompensasi PHK	Perhitungan	Jumlah
Pesangon	1 X 5 X 6.700.000	Rp 33. 500.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	1 X 2 X 6.700.000	Rp 13. 400.000,-
Uang Penggantian Hak (cuti).		Rp 3. 216.000,-
		Rp 50.116.000,-
Uang Pengganti Hak	15% X 50.116.000,-	Rp 7.517.400,-
<b>Total Keseluruhan</b>		<b>Rp 57.633.400,-</b>



--	--	--

17. Bahwa untuk dilaksanakan Putusan ini nantinya oleh **Tergugat**, maka **Penggugat** memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menghukum **Tergugat** membayar uang paksa (**dwangsom**) sebesar Rp 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) untuk keterlambatan setiap hari sejak Putusan ini diucapkan;
18. Bahwa oleh karena Gugatan **Penggugat** didasarkan kepada bukti-bukti Hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh **Tergugat** dan juga oleh karena Gugatan **Penggugat** adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga **Penggugat**, maka patut dan layak menurut Hukum jika Putusan Perselisihan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada Upaya Hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali ( *uit voerbaar bij voeraad* );
19. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya segala tuntutan **Penggugat**, maka **Penggugat** mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berkenan meletakkan sita jaminan terhadap seluruh harta benda milik **Tergugat**, baik barang bergerak maupun tidak bergerak;

**Primair**

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas **Penggugat** mohon dengan hormat kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, berkenan mengambil Putusan Hakim yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan **Penggugat** untuk Seluruhnya;
2. Menghukum **Tergugat** untuk segera membayar pesangon dan hak-hak lainnya dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Kompensasi PHK	Perhitungan	Jumlah
Pesangon	5 X 6.700.000	Rp 33. 500.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	2 X 6.700.000	Rp 13. 400.000,-
Uang Penggantian Hak (cuti yang belum diambil)		Rp 3. 216.000,-
		Rp 50. 116.000,-
Uang Pengganti Hak	15% X 50. 116.000,-	Rp 7. 517.400,-
<b>Total Keseluruhan</b>		<b>Rp 57. 633.400,-</b>





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total Jumlah Rp **57. 633.400,-** (lima puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus empat ratus rupiah);

3. Menyatakan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda **Tergugat** baik bergerak maupun tidak bergerak;
4. Menetapkan Putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya Hukum baik Kasasi dan Peninjauan Kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini ( *uit voer baar bij vooraad*);
5. Menghukum **Tergugat** membayar uang paksa (**dwangsom**) sebesar **Rp 300.000,-** (tiga ratus ribu rupiah) untuk keterlambatan setiap hari sejak Putusan ini diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap;
6. Memerintahkan **Tergugat** untuk patuh terhadap isi Putusan ini;
7. Menghukum **Tergugat** untuk membayar semua biaya perkara yang timbul;

## Subsida

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya ( *Ex Aqua et Bono* );

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat diwakili oleh Kuasa Hukumnya masing-masing;

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 kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

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

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut;

1. Bahwa TERGUGAT menolak secara tegas seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh PENGGUGAT kecuali yang diakui kebenarannya sendiri oleh TERGUGAT;

Halaman 9 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa secara prinsip, dari awal dispute/permasalahan hukum *a quo* berlangsung, diantara PENGUGAT dan TERGUGAT, sejak proses mediasi di luar pengadilan (*out of court settlement*), khususnya yang dilakukan di Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan sampai dengan perkara *a quo* berlangsung pada forum Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, PENGUGAT sama sekali tidak mendasarkan ikhwal perikatan hubungan kerja di antara PENGUGAT dan TERGUGAT pada suatu legalitas formal yang rigid, akuntabel serta dapat dibuktikan dan/atau setidaknya tidaknya dapat dipertanggung-jawabkan;
3. Bahwa pada pokoknya PENGUGAT hanya mendasarkan perikatan hubungan kerja di antara PENGUGAT dan TERGUGAT secara parsial/klaim sepihak, yang didalilkan sejak tanggal 15 Oktober 2019 sampai dengan 25 April 2024 (selama 4 tahun 6 bulan) dengan jabatan terakhir sebagai Staff Admin Umum (**Vide** Posita Penggugat hlm. 2 No. 1 s/d 5);
4. Bahwa secara legalistik, baik dalam arti keadilan prosedural maupun keadilan substansial, TERGUGAT sangat berkeberatan dengan dalil dan klaim sepihak dari PENGUGAT sebagaimana dimaksud, yang tidak sama sekali membuka dan/atau setidaknya tidaknya mengekspose keberadaan perikatan dan/atau Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu No. 10/PKWTT/HRD/MMM/I/2022 tertanggal 28 Januari 2022, yang ditanda-tangani, baik PENGUGAT maupun pihak TERGUGAT (untuk selanjutnya disebut Perjanjian Kerja);
5. Bahwa bagi TERGUGAT, perjanjian kerja sebagaimana dimaksud merupakan salah satu azas/point fundamental dan krusial yang menjadi legalitas perikatan diantara PENGUGAT maupun TERGUGAT, dalam hal hubungan/status hukum perikatan kerja diantara kedua belah pihak;
6. Bahwa TERGUGAT harusnya juga menyadari sekaligus menginsyafi bagaimana rangkaian historis awal sehingga PENGUGAT diterima dan untuk selanjutnya menjadi Karyawan yang terikat dalam perjanjian kerja *a quo*. Begitupun dengan proses pemutusan hubungan kerja yang terjadi, yang senyatanya PENGUGAT telah secara pro aktif, persuasif dan berusaha mengakomodir hak dan kepentingan dari TERGUGAT sebagai ex karyawan/pekerja dari pihak PENGUGAT;
7. Bahwa dan oleh karenanya, PENGUGAT hanyalah mengakui dan

Halaman 10 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



melegitimasi hubungan dan status hukum perikatan kerja diantara PENGUGAT dan TERGUGAT berdasarkan perjanjian kerja *a quo* dimaksud, tidak untuk selebihnya;

8. Bahwa secara pokok, PENGUGAT juga menolak semua petitum TERGUGAT dalam gugatan *a quo*, yang meminta TERGUGAT untuk membayar pesangon dan hak – hak lainnya bagi PENGUGAT dengan total sebesar Rp. 57.633.400,- (*lima puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh tiga ribu empat ratus rupiah*);
9. Bahwa secara prinsip, bagi TERGUGAT dalam kompleksitas, dinamika dan konstruksi hukum perkara *a quo*, TERGUGAT hanyalah memiliki kewajiban hukum yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 (PP 35/2021), yang menyatakan jika PHK terjadi karena efisiensi akibat adanya kerugian, pekerja berhak atas 0.5 kali ketentuan UP (Uang Pesangon), 1 kali UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja), dan UPH (Uang Penggantian Hak);
10. Bahwa dengan didasarkan atas realitas/fakta terhadap kondisi TERGUGAT yang melakukan PHK terhadap PENGUGAT, maka secara hukum dan dengan didasari itikad baik, kesanggupan (ditengah keterbatasan) serta kebijaksanaan dari TERGUGAT, maka TERGUGAT dapat untuk melakukan pelaksanaan hak terhadap PENGUGAT sebesar :  
$$= 3 \text{ (tiga) bulan upah/gaji} \times 0.5 ;$$
$$= (3 \times \text{Rp. } 6.700.000) \times 0.5;$$
$$= \text{Rp. } 10.050.000,-;$$

(sepuluh juta lima puluh ribu rupiah);
11. Bahwa dan oleh karenanya, berdasarkan perhitungan dan kebijaksanaan TERGUGAT sebagaimana dimaksud, TERGUGAT dapat memenuhi pelaksanaan hak kepada PENGUGAT sebagai ex pekerja sebesar Rp. 10.050.000,- (*sepuluh juta lima puluh ribu rupiah*);
12. Bahwa, adapun terkait penghitungan masa kerja PENGUGAT, yang dihitung dari bulan Januari tahun 2022, ialah juga didasarkan kepada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sah (berlaku) bagi para pihak, yakni Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu No. 10/PKWTT/HRD/MMM/II/2022 tertanggal 28 Januari 2022, dan bukan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

didasarkan atas klaim sepihak TERGUGAT yang dihitung sejak tanggal 15 Oktober 2019 sampai dengan 25 April 2024 (selama 4 tahun 6 bulan);

Oleh karenanya berdasarkan semua uraian dan alasan tersebut diatas, maka dalam hal ini TERGUGAT memohon kiranya kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (c.q. Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Memutus Perkara A Quo), agar berkenan memutuskan dengan amar putusan sebagai berikut :

## PRIMAIR

1. Menolak gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT adalah sah menurut hukum;
3. Menyatakan Hak PENGUGAT yang tepat dan sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 (PP 35/2021) ialah sebesar Rp. 10.050.000,- (sepuluh juta lima puluh ribu rupiah);
4. Menolak semua pemenuhan hak dan/ataupun pesangon serta hak – hak lainnya bagi PENGUGAT;
5. Menghukum PENGUGAT untuk membayar biaya perkara yang timbul;

## SUBSIDAIR

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

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara sidang;

Menimbang bahwa Penggugat pada persidangan tanggal 29 Oktober 2024 telah mengajukan Bukti Surat yang beri tanda Bukti P-1 sampai Bukti P-11, bukti Surat tersebut telah dibubuhi meterai dan setelah dicocokkan dengan aslinya sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagaian lagi fotokopi dari fotokopi berikut ini:

- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>BUKTI P– 1</b>  | Fotokpi sesuai asli dari kartu id card karyawan atas nama <b>Penggugat;</b>        |
| <b>BUKTI P– 2</b>  | Fotokpi sesuai asli Berupa Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atas nama Penggugat; |
| <b>BUKTI P – 3</b> | Fotokopi dari print-out Berupa Daftar karyawan RMOL.ID                             |

Halaman 12 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(TERGUGAT);

- BUKTI P – 4** Fotokopi dari print-out Berupa Rekening Koran Bank BCA atas nama Penggugat periode Oktober 2019;
- BUKTI P - 5** Fotokopi dari print-out Berupa Rekening Koran Bank BCA atas nama Penggugat periode November 2019;
- BUKTI P – 6** Fotokopi dari print-out Berupa Rekening Koran Bank BCA atas nama Penggugat periode bulan Maret 2024;
- BUKTI P - 7** Fotokopi dari print-out Berupa Rekening Koran Bank BCA atas nama Penggugat periode bulan Mei 2024;
- BUKTI P - 8** Berupa SURAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA yang di keluarkan **Tergugat** dan diterima oleh **Penggugat** pada tanggal 25 April 2024;
- BUKTI P - 9** Fotokpi sesuai asli Berupa Surat Keterangan Pengalaman Kerja yang di keluarkan oleh **Tergugat**, yang diterima **Penggugat** ditanggal 25 April 2024;
- BUKTI P– 10** Fotokpi sesuai asli Berupa Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan tertanggal, 9 Agustus 2024;
- BUKTI P – 11** Berupa surat Nomor : 018/LBH-BK/VIII/2024 Perihal : Pemberitahuan dan Somasi tertanggal 26 Agustus 2024;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi walapun Majelis Hakim memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa Tergugat untuk memperkuat dalil-dalil bantahan dalam jawabannya, Tergugat telah mengajukan Bukti Surat, berikut ini :

1. **T-01** Berupa Fotokopi sesuai asli Kartu Tanda Penduduk a.n. IDHAM ANHARI NIK. 3671122407880001, yang menerangkan Identitas Pribadi dari TERGUGAT selaku Direktur Utama dari PT. Muara Multi Media/Rmol.Id;
2. **T-02** Berupa Fotokopi sesuai asli Akta Notaris No. 01 Tanggal 10 Januari 2024 Mengenai Pernyataan Keputusan Rapat PT. Muara Multi Media;
3. **T-03** Fotokopi sesuai asli dari Keputusan Menteri Hukum dan HAM No. AHU-0001894.AH.01.02 Tahun 2024 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT. Muara Multi Media, yang menerangkan bahwa keputusan ini merupakan tindak lanjut dan legalisasi

Halaman 13 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari Keputusan Rapat PT. Muara Multi Media yang mengubah Anggaran Dasar perseroan dan mengesahkan susunan direksi, dimana di dalamnya telah disahkan TERGUGAT sebagai Direktur Utama Perseroan;

4. **T-04** Berupa Fotokopi sesuai asli Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan dari Kementerian Hukum dan HAM kepada Notaris MUHARZAH AMAN, S.H. yang telah diterima dan dicatat kedalam Sistem Administrasi Badan Hukum tertanggal 11 Januari 2024;
5. **T-05** Berupa Fotokopi sesuai asli Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu No. 10/PKWTT/HRD/MMM/II/2022 tertanggal 28 Januari 2022, yang ditandatangani PENGGUGAT;

Menimbang bahwa Tergugat juga tidak mengajukan Saksinya walaupun Majelis Hakim memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa Penggugat dan Tergugat telah menyampaikan kesimpulannya pada tanggal 12 November 2024;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa Penggugat adalah mantan Karyawan (Pekerja) yang telah bekerja di PT. MUARA MULTI MEDIA/ atau Rmol.id sejak tanggal 15 October 2019 sampai dengan 25 April 2024 (selama 4 tahun 6 bulan) dengan jabatan terakhir sebagai Staff Admin umum dan menerima upah (gaji) terakhir sebesar Rp 6.700.000,- (enam juta tujuh ratus ribu rupiah) setiap bulannya yang dibayar dengan cara transfer ke rekening Bank BCA milik Penggugat oleh Tergugat. Penggugat selama ini Penggugat bekerja dengan baik dan tidak pernah mendapatkan teguran atau Surat Peringatan satu kali pun, dan Penggugat selama bekerja pada Tergugat

Halaman 14 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah menunjukkan loyalitas yang tinggi, Penggugat adalah pekerja yang rajin dan disiplin serta penuh tanggung jawab dalam melaksanakan segala pekerjaannya;

Bahwa awal mula perselisihan ini timbul pada tanggal 16 April 2024 secara tiba-tiba Penggugat diberitahu oleh Direktur dan Pimpinan Perusahaan yang baru menjabat, pemberitahuan tersebut secara lisan bahwa beberapa pekerja akan di PHK dimana salah satunya adalah Penggugat dengan alasan adanya program efisiensi. pada tanggal 25 April 2024 Penggugat mendapat Surat Pemutusan Hubungan Kerja nomor: 090/PHK/INT/MMM-RMOL/IV/2024, dan Surat Keterangan Pengalaman Kerja nomor: 092/SK/MMM-RMOL/IV/2024 yang di tandatangani oleh Direktur Utama PT. Muara Multi Media/ atau Rmol.id yaitu Sdr. Idam Anhari;

Bahwa atas tindakan Tergugat tersebut diatas, Penggugat berusaha untuk mendapatkan hak-haknya selama bekerja ditempat Tergugat melalui Kuasa Hukumnya dengan mengirimkan Surat Undangan tanggal 29 April 2024 untuk melakukan perundingan Bipartit agar Tergugat melakukan kewajibannya sebagai pemberi kerja untuk membayar upah pesangon, upah penghargaan masa kerja dan upah hak cuti yang belum di ambil;

Bahwa dengan alasan-alasan tersebut diatas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang cuti yang belum di ambil maka Penggugat berhak menuntut kepada Tergugat untuk segera membayar pesangon dan hak-hak lainnya dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Kompensasi PHK	Perhitungan	Jumlah
Pesangon	5 X 6.700.000	Rp 33. 500.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	2 X 6.700.000	Rp 13. 400.000,-
Uang Penggantian Hak (cuti yang belum diambil)		Rp 3. 216.000,-
		Rp 50. 116.000,-
Uang Pengganti Hak	15% X 50. 116.000,-	Rp 7. 517.400,-
Total Keseluruhan		Rp 57. 633.400,-

Menimbang bahwa terhadap dalil-dalil Penggugat Tergugat membantahnya dalam bantahannya pada pokoknya mendalilkan:

Bahwa pada pokoknya PENGGUGAT hanya mendasarkan perikatan

Halaman 15 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja di antara PENGGUGAT dan TERGUGAT secara parsial/klaim sepihak, yang didalilkan sejak tanggal 15 Oktober 2019 sampai dengan 25 April 2024 (selama 4 tahun 6 bulan) dengan jabatan terakhir sebagai Staff Admin Umum (**Vide** Posita Penggugat hlm. 2 No. 1 s/d 5) secara legalistik, baik dalam arti keadilan prosedural maupun keadilan substansial, TERGUGAT sangat berkeberatan dengan dalil dan klaim sepihak dari PENGGUGAT sebagaimana dimaksud, yang tidak sama sekali membuka dan/atau sedikit-tidaknya mengekspose keberadaan perikatan dan/atau Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu No. 10/PKWTT/HRD/MMM/I/2022 tertanggal 28 Januari 2022, yang ditanda-tangani, baik PENGGUGAT maupun pihak TERGUGAT;

Bahwa bagi TERGUGAT, perjanjian kerja sebagaimana dimaksud merupakan salah satu azas/point fundamental dan krusial yang menjadi legalitas perikatan diantara PENGGUGAT maupun TERGUGAT, dalam hal hubungan/status hukum perikatan kerja diantara kedua belah pihak, dan oleh karenanya, PENGGUGAT hanyalah mengakui dan melegitimasi hubungan dan status hukum perikatan kerja diantara PENGGUGAT dan TERGUGAT berdasarkan perjanjian kerja *a quo* dimaksud, tidak untuk selebihnya;

Bahwa secara prinsip, bagi TERGUGAT dalam kompleksitas, dinamika dan konstruksi hukum perkara *a quo*, TERGUGAT hanyalah memiliki kewajiban hukum yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 (PP 35/2021), yang menyatakan jika PHK terjadi karena efisiensi akibat adanya kerugian, pekerja berhak atas 0.5 kali ketentuan UP (Uang Pesangon), 1 kali UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja), dan UPH (Uang Penggantian Hak). Bahwa dengan didasarkan atas realitas/fakta terhadap kondisi TERGUGAT yang melakukan PHK terhadap PENGGUGAT, maka secara hukum dan dengan didasari itikad baik, kesanggupan (ditengah keterbatasan) serta kebijaksanaan dari TERGUGAT, maka TERGUGAT dapat untuk melakukan pembayarab sebesar Rp. 10.050.000,- (sepuluh juta lima puluh ribu rupiah);

Bahwa, adapun terkait penghitungan masa kerja PENGGUGAT, yang dihitung dari bulan Januari tahun 2022, ialah juga didasarkan kepada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sah (berlaku) bagi para pihak, yakni Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu No. 10/PKWTT/HRD/MMM/I/2022 tertanggal 28 Januari 2022, dan bukan didasarkan atas klaim sepihak TERGUGAT yang dihitung sejak tanggal 15 Oktober 2019 sampai dengan 25 April 2024 (selama 4 tahun 6 bulan);

Halaman 16 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah ditolak oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil - dalil gugatannya demikian juga Tergugat 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 sebanyak 11 (sebelas ) alat bukti surat diberi tanda sebagai Bukti P – 1 s/d P-11, sementara untuk membantah dalil-dalil Penggugat Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda Bukti T-1 sampai T-5 di persidangan;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa dan mencermati jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat maka yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Masa Kerja Penggugat, dan alasan Pemutusan Hubungan kerja karena Penggugat mendalilkan Hubungan kerjanya adalah PKWTT/Karyawan Tetap, dengan masa kerja 4(empat) tahun lebih 6(enam) bulan, sedangkan Tergugat mendalilkan Hubungan kerja dimulai sejak ada Perjanjian Kerja tanggal 28 Januari 2022 sesuai Perjanjian Kerja antara Penggugat maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat baru 2(dua) tahun lebih, demikian juga terkait alasan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat mendalilkan dikarenakan Tergugat melakukan efisiensi, sedangkan Tergugat mendalilkan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Efisiensi akibat kerugian, maka terkait pokok perselisihan tersebut timbul pertanyaan yang harus dijawab berapa lama masa kerja antara Penggugat dan Tergugat, dan apa alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam perkara *aqua*, lalu apa implikasi hukumnya?

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil Penggugat telah mengajukan Bukti Surat dari Bukti P-1 sampai Bukti P-11, dari Bukti Surat tersebut Penggugat dapat membuktikan bahwa Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai dari tanggal 15 Oktober 2019 (vide: Bukti P-1 berupa Id card Penggugat ketika bekerja pada Tergugat), kemudian setelah bekerja 1(satu) bulan Penggugat di daftarkan di BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 01 November 2019 (vide: Bukti P-2 berupa kartu BPJS ketenagakerjaan) kedua bukti Surat ini berkesesuaian dengan Bukti Surat P-3 berupa daftar Karyawan Rmol.Id pada nomor urut 11(sebelas) Penggugat tertulis tanggal bergabung sejak 15 Oktober 2019, demikian juga berdasarkan Bukti P-4 berupa rekening Tahapan BCA Penggugat menerima transfer uang dari Tergugat pada bulan Oktober 2019, Bukti

Halaman 17 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/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)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P-5 berupa Tergugat juga melakukan transfer uang kepada Penggugat tanggal 29 November 2024, dari Bukti P-1 sampai Bukti P-5 yang diajukan Penggugat, Penggugat dapat membuktikan bahwa Ada Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak Oktober 2019;

Menimbang bahwa Tergugat membantah dalil masa kerja Penggugat dengan Tergugat dengan mengajukan Bukti Surat T-5 berupa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu yang dibuat pada tanggal 28 Januari 2022 di Jakarta, di dalam Surat Perjanjian Kerja tersebut tertulis pada angka 2(dua) dinyatakan bahwa Perusahaan setuju untuk mengangkat Karyawan dan Karyawan telah setuju untuk diangkat Perusahaan menjadi Karyawan Perusahaan waktu tidak tertentu. Bukti Surat Tergugat ini ternyata tidak didukung oleh bukti lainnya dari Tergugat;

Menimbang bahwa Penggugat telah dilakukan pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat sejak tanggal 25 April 2024 (vide: Bukti P-8) dan selanjutnya Penggugat juga telah diberikan Surat Keterangan pengalaman Kerja yang ditandatangani oleh Idham Anhari selaku Direktur Utama perusahaan Tergugat(vide: bukti P-9), maka dari Bukti-Bukti tersebut Penggugat dapat membuktikan bahwa Masa Kerja penggugat pada Tergugat adalah 4(empat) tahun lebih, dengan status Hubungan Kerja PKWTT/Karyawan Tetap;

Menimbang bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Karyawan Tetap, maka apabila ada Pemutusan Hubungan kerja harus sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan baik formil maupun materil sehingga hak masing-masing pihak baik Pekerja maupun Pengusaha dapat terlindungi oleh hukum;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat secara sepihak tanpa membayar hak-haknya sesuai ketentuan yang berlaku, maka oleh karena Penggugat mendalilkan PHK karena Efisiensi, dan Tergugat mendalilkan PHK karena Efisiensi akibat adanya kerugian, maka setelah memeriksa Bukti surat yang dihadirkan oleh Tergugat dari Bukti T-1 sampai Bukti T-5, tidak ada bukti yang dapat mendukung bahwa Tergugat telah mengalami kerugian, Tergugat tidak dapat membuktikan Posisi keuangan Tergugat baik dari Internal Audit maupun dari Kantor Akuntan Publik yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat telah mengalami kerugian;

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat dapat membuktikan bahwa PHK dilakukan oleh Tergugat dalam rangka efisiensi untuk mencegah kerugian sebagaimana bukti P-8 berupa Surat pemutusan Hubungan Kerja yang di dalam

Halaman 18 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

surat tersebut tertulis “adanya program efisiensi dalam rangka menyeimbangkan biaya operational Perusahaan” dan Tergugat tidak dapat membuktikan bantahannya bahwa PHK karena efisiensi akibat adanya kerugian, maka Majelis hakim berkesimpulan alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah Efisiensi untuk mencegah kerugian;

Menimbang bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 43 “Ayat(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), maka dengan demikian Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan masa kerja 4(empat) tahun 6(enam) bulan, dengan upah terakhir Penggugat adalah Rp.6.700.000,00 (vide : Bukti P6 dan Bukti P-7 berupa upah Penggugat pada bulan Maret 2024 dan Mei 2024), maka Penggugat berhak mendapatkan Uang pesangon, Uang penghargaan Masa kerja dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon  $1 \times 5 \text{ Rp.6.700.000,00} = \text{Rp.33.500.000,00}$
- b. Uang PMK  $1 \times 2 \text{ Rp.6.700.000,00} = \text{Rp.13.400.000,00} +$

Jumlah keseluruhannya Rp.46.900.000,00 (empat puluh enam juta sembilan ratus ribu rupiah).

Menimbang bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut diatas, maka Petitem Penggugat pada 2(dua) dapat dan beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang bahwa terkait uang penggantian Hak yang dituntut oleh Penggugat oleh karena Penggugat tidak dapat membuktikan berapa hari sisa cuti yang belum diambil yang belum gugur dengan demikian tuntutan uang penggantian hak ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitem Penggugat pada angka 3(tiga) untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoirbeslaag*) terhadap harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak yang diajukan kemudian hari. Bahwa petitem tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 227 HIR, syarat-syarat

Halaman 19 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang dimaksud yaitu tidak ada sangkaan yang beralasan menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan/atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini dan tidak ada pula bukti-bukti yang sah menurut hukum mengenai harta benda dan asset-asset milik Tergugat yang diminta untuk disita oleh pengadilan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan gugatan Penggugat pada petitum ke-4(empat) Penggugat tentang menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, walaupun ada upaya hukum banding, kasasi, (*uit vorbaar bij vorraad*);

Menimbang, 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 (*Uitvoerbebaar bij voorraad*) dan provisional diharuskan adanya syarat-syarat sebagai berikut yaitu:

- a. Ada surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang menurut Undang-Undang mempunyai kekuatan bukti;
- b. Ada putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) sebelumnya yang menguntungkan pihak Penggugat dan ada hubungannya dengan gugatan yang bersangkutan;
- c. Ada gugatan provisi yang di kabulkan;
- d. 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 gugatan petitum angka 4(empat) Penggugat tidak dapat untuk di kabulkan;

Menimbang, bahwa terkait petitum Penggugat pada angka (lima) mengenai uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.300.000.- (*tiga ratus ribu rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan dibacakan, maka Majelis Hakim berpendapat oleh 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 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

Halaman 20 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*"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 Tergugat melaksanakan perintah atau putusan tersebut, sehingga harus dinyatakan di tolak;*

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil dan alat bukti yang diajukan Penggugat selain yang telah dipertimbangkan di atas, oleh karena itu tidak mempunyai *relevansi* dengan pokok perselisihan dalam perkara ini menurut hemat Majelis Hakim tidak perlu lagi dipertimbangkan secara eksplisit dalam perkara *a quo* dan dinyatakan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, menurut Majelis Hakim Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya, sedangkan Tergugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil bantahannya, oleh karenanya gugatan Penggugat layak dan beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

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)"*, karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000; (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka sesuai dengan ketentuan semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Penjanjian Kerja Waktu tertentu, alih Daya, waktu Kerja Dan waktu Istirahat Dan pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI :

Halaman 21 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 25 April 2024 dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah Perusahaan mengalami kerugian ;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp.46.900.000,00 (empat puluh enam juta sembilan ratus ribu rupiah);
4. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp.106.000,00( seratus enam ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Selasa, tanggal 26 November 2024, oleh kami I Gusti Ngurah Partha Bhargawa, S.H. sebagai Hakim Ketua Majelis, Gotti Situmorang, S.H., S.Sos, M.M., dan Rokhana, S.H., M.H., sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024, oleh Majelis Hakim tersebut dibantu oleh Subardi, S.H., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga kepada Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat.

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

Gotti Situmorang, S.H., S.Sos., M.M.

I Gusti Ngurah Partha Bhargawa, S.H.

Rokhana, S.H., M.H.

Halaman 22 dari 23 Putusan No. 231/Pdt.Sus\_PHI/2024/PN Jkt. Pst.



Panitera Pengganti,

Subardi, S.H., M.H.

Rincian biaya perkara:

- Panggilan Rp.96.000.00
- Redaksi & Materai Rp.10.000,00+
- Jumlah Rp.106.000,00 (seratus enam ribu rupiah)

**Disclaimer**

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