



PUTUSAN
Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

KASMAT MALEBA, Lahir di Kwandang pada Tanggal 24 Oktober 1978, Jenis Kelamin Laki-Laki, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat Dusun Talilobutu Desa Titidu Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara Provinsi Gorontalo, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Moh. Zulkarnain Daipaha, S.H., Advokat/Penasehat Hukum berkantor pada Kantor Hukum Kantor Hukum MZD & Partners beralamat di Jalan Djamaludin Malik No. 42 Kelurahan Limba U1 Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 Juli 2024 sebagaimana terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Gorontalo dibawah registrer kuasa Nomor: W20-U1/47/AT.03.05/VII/2024. tanggal 4 Juli 2024, selanjutnya sebagai Penggugat;

Lawan

PT. NUSA SURYA CIPTADANA, berkedudukan di Jalan Ahmad A. Wahab, Kelurahan Mongolato, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo, yang diwakili oleh Tjoa Andy Sutrisno selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Rizky Dwi Syahputra, S.H., Marky Widya Dumyati, S.H., Himah Kadir, S.H., Rizky Andi Dwianto, S.H., Zulkifli Y. Harun, kesemuanya adalah karyawan PT. Nusa Surya Ciptadana yang berkedudukan di Jalan Ahmad A. Wahab, Kelurahan Mongolato, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Juli 2024 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Gorontalo pada hari Selasa 6 Agustus 2024, dibawah Nomor : W20-U1/58/AT.03.05-PHI/VIII/2024, selanjutnya sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Hal. 1 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



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

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 18 Juli 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 22 Juli 2024 dalam Register Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 2 (dua) Bulan sejak Tanggal 12 Desember 2013 dan diberhentikan pada Tanggal 13 Februari 2024, dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff;
2. Bahwa Penggugat menerima upah terakhir sebesar Rp3.545.000.- (tiga juta lima ratus empat puluh lima ribu rupiah);
3. Bahwa awal kejadian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu pada Tanggal 3 Februari 2024 diberikan surat Mutasi lewat WA (whatsApp) oleh Tergugat kepada Penggugat dengan Tanggal Mutasi 10 Februari 2024 dari PT. Nusa Surya Ciptadana ISIMU Kabupaten Gorontalo ke PT. Nusa Surya Ciptadana SEIRAYA dan tercantum pada Surat Mutasi tersebut Tanpa Ada Biaya;
4. Bahwa tanpa sepengetahuan (koordinasi) dengan Penggugat, Pimpinan PT. NSC Isimu Kabupaten Gorontalo membuat surat penolakan Mutasi, sedangkan Penggugat pada saat itu sedang di rawat Di Rumah Sakit Daerah dr. Zainal Umar Sidiki Kabupaten Gorontalo Utara;
5. Bahwa sejak Tanggal 13 Februari 2024 Penggugat tidak dapat melaksanakan tugas sebagaimana biasa karena Absensi Penggugat sudah di Blokir;
6. Bahwa dengan kejadian yang terjadi merupakan siasat agar Penggugat Mengundurkan diri dan tidak akan mendapatkan hak-hak Penggugat selama bekerja pada Tergugat;
7. Bahwa pada Risalah Disnaker Kabupaten Gorontalo Tergugat mendalilkan pada Penggugat pernah diberikan Surat Peringatan ke III hal tersebut diberikan melalui aplikasi (sistim) tanpa diberikan langsung suratnya kepada Penggugat dengan alasan tidak mencapai Target sedangkan Penggugat selama bekerja selalu mencapai terget maka dengan itu Penggugat sangat

Hal. 2 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



keberatan dengan SP III tersebut dan mohon Majelis Hakim membatalkan SP III tersebut yang tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan;

8. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanpa berdasarkan Peraturan Perusahaan, Undang-undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berlaku dan segala alasan yang didalilkan oleh Tergugat kepada Penggugat hal ini sangat mengada-ngada dan bertentangan dengan Hukum Ketenagakerjaan;
9. Bahwa Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian yang diatur sesuai dengan butir a, b dan c Ayat 2 Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
10. Bahwa dengan terjadinya PHK tersebut Penggugat kehilangan pekerjaan dan belum menerima hak-hak Penggugat sesuai ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU. No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 Ayat 1,2,3 dan 4 dan PP 35 Tahun 2021 Pasal 43 Ayat 2;
11. Bahwa setelah Tergugat mem PHK Penggugat, Penggugat masih berusaha masuk kerja dan melaksanakan kewajiban akan tetapi Tergugat sudah tidak memperbolehkan lagi bekerja maka tergugat di hukum untuk membayar uang Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama 6 Bulan X Rp. Rp. 3.545.000.- = Rp. 21.270.000.- (dua puluh satu juta dua ratus tujuh puluh ribu rupiah) sesuai dengan Yurisprudensi (Putusan Mahkamah Agung) Perkara Nomor 156 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Jo.13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Gto dan sesuai ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 .;
12. Bahwa Penggugat berusaha menyelesaikan perselisihan ini melalui Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, dengan 3 (tiga) kali pertemuan pada tanggal 29 Februari 2024, 21 Maret 2024, dan 04 April 2024, akan tetapi dari hasil pertemuan tersebut tidak mencapai kesepakatan, karena Tergugat tidak mempunyai itikat baik untuk menyelesaikan PHK tersebut. sehingga penggugat meneruskan perselisihan ini melalui Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial.
13. Bahwa dalam Proses Bipartit dan Mediasi Tergugat telah mengakui adanya salah prosedur tentang Surat Mutasi yang diberikan kepada Penggugat;

Hal. 3 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk membatalkan Mutasi tersebut dan karena Penggugat tidak dibolehkan bekerja lagi karena absensi sudah di blokir, BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan tidak di bayar lagi (tidak aktif) maka dinyatakan Tergugat telah mem PHK Penggugat;
15. Bahwa karena akibat dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat kehilangan pekerjaan dan penghasilan dan hal ini menjadi pukulan bagi keluarga Penggugat.
16. Bahwa karena PHK ini belum ada putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pihak Tergugat diwajibkan untuk membayar hak hak penggugat sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja serta Uang Penggantian Hak terdiri dari Cuti Tahunan yang belum diambil;
17. Bahwa karena PHK tersebut adalah atas keinginan Tergugat maka Tergugat haruslah dihukum untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon sesuai ayat 2 Pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon (9 bulan X Rp. 3.545.000)	= Rp.31.905.000.-
- Uang Penghargaan Masa Kerja (4 X Rp.3.545.000.)	= Rp.14.180.000.-
- Uang Penggantian Hak	
➤ Cuti Tahunan 12/25 X Rp 3.545.000.-	= Rp.
<u>1.701.600.-</u>	

T o t a l =Rp. 47.786.600.-

(empat puluh tujuh juta tujuh ratus delapan puluh enam ribu enam ratus rupiah)

Maka berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut ;

DALAM POKOK PERKARA:

Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

1. Menyatakan SP III yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat Batal demi Hukum;
2. Menyatakan Mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat Batal demi Hukum;

Hal. 4 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan Undang-undang RI No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena PHK sejak Putusan ini di bacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa :
 - Uang Pesangon (9 bulan X Rp. 3.545.000) = Rp.31.905.000.-
 - Uang Penghargaan Masa Kerja (4 X Rp.3.545.000.)= Rp. 4.180.000,-
 - Uang Penggantian Hak
 - Cuti Tahunan 12/25 X Rp 3.545.000.- = Rp. 1.701.600.-
 - T o t a l = Rp. 47.786.600.-
- (empat puluh tujuh juta tujuh ratus delapan puluh enam ribu enam ratus rupiah)
7. Menghukum Tergugat untuk membayar membayar kepada Penggugat uang Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama 6 Bulan X Rp. 3.545.000.- = Rp. 21.270.000.- (dua puluh satu juta dua ratus tujuh puluh ribu rupiah) sesuai dengan Yurisprudensi (Putusan Mahkamah Agung) Perkara Nomor 156 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Jo.13/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Gto dan sesuai ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015.;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi.

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap kuasa hukumnya di persidangan, sebagaimana tersebut di atas;

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut untuk selanjutnya persidangan dilakukan secara elektronik;

Hal. 5 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa setelah membaca dengan seksama gugatan dari pihak Penggugat, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil Gugatan Penggugat, kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa Penggugat adalah SDM yang pernah bekerja pada tanggal 12 Desember 2013 hingga 2 Maret 2024 (masa kerja 10 tahun 2 bulan) di PT Nusa Surya Ciptadana cabang Isimu, Gorontalo, dengan NIP 1330354, status sebagai Karyawan Tetap (PKWTT), dengan jabatan terakhir sebagai *A/R Collection Staff*.
3. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-3 (tiga) karena dalil tersebut tidak benar dan hanya sebuah asumsi yang keliru dari Penggugat tanpa ada bukti jelas. Bahwa benar pada tanggal 3 Februari 2024 telah dikeluarkan Surat Keputusan Mutasi Nomor: 1330354/2402/HRD-S.Mutasi-In/ISI31 yang mana menetapkan bahwa Penggugat dimutasi per tanggal 10 Februari 2024 untuk berkantor dan bekerja di cabang Sei Raya, Kubu Raya. Bahwa informasi terkait mutasi kepada Penggugat memang benar diinfokan terlebih dahulu melalui *chat Whatsapp*, hal ini dilakukan agar informasi diterima secara cepat dan langsung diketahui oleh Penggugat karena pada hari Sabtu tanggal 3 Februari 2024 Penggugat tidak diketahui keberadaannya di kantor cabang Isimu. Bahwa pada faktanya, sejak bulan Januari 2024 Penggugat sudah tidak pernah terlihat datang ke kantor cabang Isimu, bahkan Penggugat sudah tidak pernah berkoordinasi dengan Atasan di kantor cabang Isimu. Pada bulan Januari 2024, Penggugat tidak terlihat datang bekerja di kantor cabang Isimu, namun datang ke kantor di malam hari untuk melakukan absen pulang. Di bulan Februari 2024 pun hampir sama seperti di bulan Januari 2024, tetapi yang membedakan adalah di sore/malam harinya Penggugat sudah tidak tampak datang ke kantor untuk melakukan absen pulang. Dalam hal ini telah jelas bahwa Penggugat TIDAK BEKERJA sama sekali sejak bulan Januari 2024 dengan bukti hasil pencapaian kinerja yang buruk. Selain itu, bukti yang menguatkan bahwa Penggugat tidak bekerja adalah dengan semakin terlihatnya Penggugat yang tidak pernah absen pulang pada bulan Februari 2024. Selama bulan Januari - Februari 2024 Penggugat hanya datang absen saja secara sistem tetapi tidak

Hal. 6 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



pernah berkomunikasi dan berkoordinasi masalah pekerjaan dengan Atasannya di cabang. Bahwa karena Penggugat yang sudah tidak pernah terlihat datang bekerja lagi ke kantor dan bertemu langsung dengan Atasannya maka informasi mengenai mutasi di bulan Februari 2024 tersebut terpaksa harus dilakukan pemberitahuan awalnya melalui *chat Whatsapp* terlebih dahulu agar Penggugat mengetahui informasi tentang adanya perintah kerja untuk mutasi ke cabang baru tersebut. Bahwa setelah itu, Atasannya di cabang telah beberapa kali mencoba menghubungi lewat telpon namun TIDAK ADA RESPON dari pihak Penggugat. Bagaimana caranya Penggugat bisa mendapatkan informasi dan kabar paling terbaru dari kondisi di cabang jika Penggugat sendiri tidak pernah datang hadir bekerja ke kantor cabang? Maka, dalam perkara *a quo* telah jelas bahwa sebenarnya Penggugat pada saat ini sedang berusaha *playing victim* seolah-olah Penggugat telah diperlakukan secara tidak adil oleh Tergugat. Padahal secara bukti nyata dan fakta yang terjadi, Penggugat sendiri lah yang sudah tidak mau bekerja, tidak pernah datang untuk bekerja ke kantor, dan tidak pernah berkomunikasi dan berkoordinasi masalah pekerjaannya dengan Atasan. Jika memang Penggugat itu bekerja secara normal, pasti ada masalah pekerjaan yang harus dibahas dan dikoordinasikan dengan Atasannya, tetapi ini tidak ada sama sekali komunikasi dengan Atasannya untuk membahas masalah pekerjaan atau tugas-tugas hariannya. Kemudian dalam Posita angka ke-3 (tiga), Penggugat menyebutkan tidak adanya biaya dalam proses mutasi yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat. Bahwa atas dasar apa Penggugat mengatakan hal tersebut? Informasi perihal mutasi yang diberikan ke Penggugat saja masih dalam tahap awal yaitu pemberitahuan melalui pesan *Whatsapp*. Pihak pimpinan di cabang saja belum menjelaskan secara detail rinci mutasi kepada Penggugat secara langsung karena belum bisa bertemu dengan orangnya yang tidak pernah bekerja lagi, tetapi Penggugat sudah langsung mengklaim dan mengatakan bahwa mutasi tanpa ada biaya. Proses mutasi kepada Penggugat belum dilaksanakan oleh Penggugat namun Penggugat mengklaim tidak ada biaya terkait mutasi tersebut. Padahal yang lebih mengetahui biaya-biaya tersebut adalah pihak HRD di kantor pusat Jakarta yang mana biaya tersebut akan dikeluarkan jika Penggugat memang mau berangkat ke cabang tujuan mutasinya. Segala biaya dan ongkos transportasi Penggugat menuju ke

Hal. 7 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



cabang tujuan mutasi tidak mungkin tidak ditanggung oleh Tergugat. Karena mutasi lokasi kerja di Perusahaan Tergugat adalah hal yang sudah biasa terjadi untuk level jabatan apapun dan semua Pekerja yang dimutasi pasti ditanggung biaya transportasinya oleh Perusahaan Tergugat.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Posita angka ke-4 (empat) karena dalil tersebut sangat tidak berdasar dan hanya menyudutkan Tergugat seolah-olah Tergugat-lah yang salah. Seperti yang telah Tergugat uraikan sebelumnya bahwa Penggugat sudah tidak pernah datang ke kantor cabang namun tetap melakukan absen datang saja yang dilakukan melalui *handphone*. Absen datang itu bukanlah absen datang yang dilakukan dengan hadir ke kantor, tetapi absen yang diakses dan dilakukan dari *handphone* pribadinya di rumah. Sistem komputer dan absensi masuk karyawan kami untuk jabatan Kolektor (*A/R Collection Staff*) memang dibuat agar Kolektor itu dapat melakukan absen pagi tanpa harus datang ke kantor terlebih dahulu, demi efisiensi waktu dan agar Kolektor dapat langsung berangkat bekerja dari rumah tanpa harus hadir ke kantor dulu, tetapi dapat langsung berangkat ke rumah konsumen/debitur untuk melakukan penagihan. Tetapi sistem absensi yang seperti itu memang dapat disalahgunakan yaitu dengan cuma melakukan absen pagi dari *handphone* pribadinya di rumah, tapi kemudian dia tidak berangkat bekerja ke rumah konsumen/debitur untuk melakukan penagihan. Jadi hanya record jam absen paginya saja yang ada tetapi hasil pekerjaannya tidak ada. Bagaimana bisa Tergugat menjalin sebuah komunikasi dan koordinasi dengan Penggugat jika Penggugat sendiri yang menghindari terus saat dihubungi oleh Tergugat? Penggugat tidak pernah mau datang ke kantor untuk berkoordinasi dengan Atasannya sendiri. Penggugat selalu menghindari saat dihubungi dan diajak bertemu oleh Tergugat. Maka sudah jelas jika Penggugat mengada-ngada jika Tergugat membuat sebuah Surat Pernyataan Penolakan Mutasi yang dikarang oleh pimpinan di cabang Isimu. Yang benar ada adalah Berita Acara Penolakan Mutasi yang dibuat oleh Atasannya di cabang Isimu dan fungsinya hanya sebagai laporan tertulis kepada HRD Pusat bahwa Atasan cabang telah memberitahukan keputusan dan perintah mutasi-nya itu kepada Penggugat tetapi Penggugat tidak mau berangkat untuk bekerja / mutasi ke cabang tujuan, dan itu memang benar adalah fakta yang terjadi. Selain itu, dalam Posita-nya Penggugat menyatakan bahwa pada saat itu Penggugat sedang

Hal. 8 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



sakit. Apa bukti dari Penggugat sedang sakit? Mengapa Penggugat tidak menginformasikan bahwa Penggugat sedang sakit dengan menunjukkan bukti Surat Keterangan Sakit dari Klinik/Rumah Sakit/Dokter yang sah? Bahwa selama ini Penggugat tidak pernah memberikan kabar sedang sakit ataupun merespon saat dihubungi, baik itu telepon ataupun *chat Whatsapp* dari Atasannya di cabang. Penggugat tidak pernah memberikan Surat Keterangan Sakit yang sah kepada Tergugat yang menerangkan bahwa Penggugat sedang sakit dirawat. Selain itu, di bulan Februari 2024 Penggugat sendiri melakukan absensi datang yang mana artinya Penggugat wajib menyelesaikan pekerjaannya sebagai pekerja di Perusahaan Tergugat. Jika memang Penggugat sedang sakit, mengapa dan untuk apa Penggugat mengisi absensi kehadiran di hari efektif bekerja, bahkan itu dia lakukan melalui *handphone* dari posisi di rumahnya, seharusnya jika memang sedang sakit ya sudah beristirahat total saja dan tidak perlu melakukan absensi kehadiran seolah-olah mau berangkat bekerja. Absensi kehadiran itu hanya perlu dilakukan oleh pekerja yang memang mau melakukan aktifitas pekerjaannya di hari itu. Apakah Penggugat sedang berusaha berbohong dengan cara berpura-pura sedang sakit sebagai alasan dia tidak hadir ke kantor dan tidak melakukan pekerjaannya? Jika mendalilkan sedang sakit maka harus disertai dengan bukti otentik dan sahnya dan juga apakah Surat Keterangan Sakitnya yang sah itu sudah diberikan kepada Tergugat pada waktu tidak hadir dan tidak melakukan pekerjaannya? Dalil Posita angka ke-4 (empat) sudah seharusnya ditolak karena Penggugat hanya mengada-ngada dan berbohong sebagai alasan tidak pernah hadir bekerja dan datang ke kantor. Sakitnya itu sakit apa, dan apakah sakitnya itu sedemikian parahnya sehingga dia tidak bisa bekerja dalam waktu yang lama dan tidak ada Surat Keterangan Sakitnya juga?;

5. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-5 (lima) karena dalil tersebut tidak benar dan sangat keliru. Bahwa Tergugat TIDAK PERNAH MEMBLOKIR absensi milik Penggugat. Penggugat sudah tidak bisa melakukan absensi di cabang Isimu, Gorontalo, dikarenakan per tanggal tanggal 10 Februari 2024 Penggugat sudah seharusnya bekerja di kantor cabang tujuan terbaru dan sudah harus absen bekerja disana. Jadi bukan

Hal. 9 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



karena ada seseorang atau Atasan cabangnya yang dengan sengaja memblokir absen seperti yang dikatakan oleh Penggugat.

6. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-6 (enam) karena dalil tersebut tidak benar dan hanya sebuah asumsi yang tendensius dari Penggugat tanpa ada bukti yang jelas. Tergugat tidak pernah mensiasati apapun kepada Penggugat agar Penggugat mengundurkan diri. Bahwa yang sebenarnya terjadi adalah Penggugat-lah yang sedang bersiasat dan mengkondisikan dirinya agar dapat di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh pihak Tergugat hingga akhirnya mendapatkan uang pesangon sebesar-besarnya dari Tergugat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kinerja/pencapaian Penggugat yang sebenarnya bisa mendapatkan hasil baik namun karena Penggugat sudah tidak niat bekerja maka kinerjanya menjadi buruk. Pada sekitar bulan Januari 2024, Penggugat ada dengan sengaja tidak bekerja ke lapangan dan berbohong kepada Atasan. Pernah di suatu hari, Penggugat datang malam hari ke kantor untuk absen pulang. Ketika Penggugat ditanya oleh Atasan, Penggugat menjawab telah berkunjung ke beberapa konsumen namun karena konsumen sulit (bermasalah) sehingga tidak ada hasil yang didapatkan. Tetapi faktanya setelah dicek langsung ke lapangan, saat Atasan di cabang atas nama Pak Andriyanto dan Pak Zulkifli turun langsung ke lapangan mendatangi beberapa konsumen untuk mengecek, ternyata dari konsumen yang dicek tersebut menyatakan bahwa tidak ada seorangpun dari Perusahaan Tergugat yang datang bertemu dengan konsumen tersebut. Artinya, Penggugat telah berbohong selama ini yang mengaku bekerja tetapi faktanya tidak. Selain itu, Penggugat telah diberitahu beberapa kali bahwa apabila pada bulan Januari 2024 Penggugat masih tidak bisa bekerja dengan benar untuk memenuhi target pencapaian maka Penggugat akan diberikan sanksi dari Perusahaan, termasuk ke pimpinan cabang di Isimu pada saat itu yakni Pak Andriyanto juga akan kena sanksi, bukan hanya Penggugat sendiri. Oleh karena itu sejak awal Tergugat tidak pernah menutupi ataupun merencanakan apapun untuk mengkondisikan pihak Penggugat agar mengundurkan diri. Justru dari Atasan cabangnya sudah mengingatkan agar memperbaiki performa kerjanya dan sudah diingatkan berkali-kali untuk bekerja yang benar dan jangan sampai terkena sanksi dari Perusahaan jika sampai bekerjanya tidak

Hal. 10 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



benar terus menerus seperti ini. Tetapi justru pihak Penggugat-lah yang susah untuk diberitahu agar bekerja yang benar dan baik, dan terus menerus berubah dengan mengkondisikan dan berusaha membuat suatu keadaan agar Penggugat dapat di Putus Hubungan Kerja (PHK) dan mendapatkan uang pesangon PHK dari Tergugat. Sejak awal perkara *a quo* muncul, yang meminta agar dilaksanakan perundingan Bipartit terlebih dahulu justru adalah dari pihak Tergugat, karena pihak Penggugat secara tiba-tiba tanpa melalui perundingan Bipartit tiba-tiba langsung tanpa melewati tahapan perundingan Bipartit lalu langsung melaporkan Tergugat ke Disnakertrans Kab. Gorontalo. Selama proses Bipartit dan Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Tergugat mengakui bahwa proses penyampaian informasi mutasi kepada Penggugat memang awalnya hanya disampaikan melalui media *Whatsapp*, tetapi hal tersebut sudah dijelaskan penyebabnya dengan penjelasan di atas. Hal tersebut terpaksa dilakukan karena Penggugat TIDAK PERNAH DATANG ke kantor cabang Tergugat. Bahwa Tergugat selama proses Bipartit dan Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo sudah menyampaikan bahwa akan mengulang proses mutasi secara formal kepada Penggugat agar dapat disampaikan secara baik dan sesuai prosedur yang benar. Bahkan Tergugat telah menawarkan Penggugat agar mutasinya dirubah ke cabang terdekat dari cabang asal agar Penggugat mau menerima proses mutasi tersebut. Pada saat itu Penggugat tetap menolak untuk menerima tawaran perubahan dari Tergugat. Pada akhirnya karena terus mendapat penolakan dari Penggugat akhirnya Tergugat meminta agar Penggugat tetap bekerja seperti biasa di cabang yang sama dan membatalkan proses mutasinya. Tetapi faktanya setiap penawaran dan itikad baik dari Tergugat selalu DITOLAK dengan tegas oleh Penggugat dan menyatakan Penggugat sendiri yang menyatakan SUDAH TIDAK MAU BEKERJA LAGI dan Penggugat sendiri yang meminta untuk di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) saja. Artinya, dalam perkara *a quo* Penggugat sendirilah yang sudah tidak niat bekerja dan selama ini mengkondisikan dirinya agar dapat di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat dengan berubah seperti itu. Bahwa Tergugat tegaskan kembali jika Tergugat TIDAK PERNAH sewenang-wenang dalam memproses mutasi terhadap karyawannya. Mutasi yang dilakukan telah dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan rencana kerja dari operasional Perusahaan Tergugat. Proses mutasi karyawan merupakan hak prerogatif Tergugat, yang

Hal. 11 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



mana telah ditegaskan pula dan diatur pada Pasal 61 tentang Mutasi, Peraturan Perusahaan PT Nusa Surya Ciptadana, yang menyebutkan bahwa :

"Dalam hal karyawan melakukan pelanggaran yang dikenakan sanksi SP 1, SP 2, SP 3, atau SPPT maka terhadap karyawan yang bersangkutan dapat diberikan sanksi berupa mutasi jabatan ke jabatan baru lainnya yang ditetapkan oleh Perusahaan, atau dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya yang ditetapkan oleh Perusahaan."

Oleh karena itu, dalam perkara *a quo* Tergugat tidak pernah melakukan siasat apapun kepada Penggugat agar Penggugat mengundurkan diri. Hal yang harus ditekankan dan diperhatikan adalah bukan masalah apakah informasi mutasi hanya disampaikan melalui *chat Whatsapp* atau tidak, namun faktanya adalah jikapun pemberitahuan proses mutasi dilakukan secara prosedur formal dengan proses pemberitahuan yang di mau oleh Penggugat, apakah Penggugat akan mau berangkat mutasi? Jawabannya adalah pihak Penggugat TETAP MENOLAK untuk berangkat mutasi dan Penggugat sudah menyatakan TIDAK MAU BEKERJA KEMBALI dan meminta untuk di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat walaupun Tergugat sudah menawarkan untuk membatalkan mutasinya dan agar Penggugat dapat bekerja kembali di cabang yang sama. Jadi problem yang sebenarnya dari Penggugat yang memperlakukan proses mutasi diberitahukan melalui *chat Whatsapp* itu hanya alasan yang dibuat-buat saja, karena seandainya diberitahukan menggunakan surat formal yang resmi pun jawabannya akan tetap sama, yaitu bahwa Penggugat akan tetap menolak untuk berangkat ditugaskan ke cabang manapun. Dan ketika sudah ditawarkan untuk dibatalkan proses mutasinya dan bekerja kembali di cabang asalnya seperti semula pun Penggugat sudah menyatakan tidak mau bekerja lagi dan minta di PHK saja dan dibayarkan sejumlah pesangon sesuai perhitungan dari pihak Penggugat sendiri. Bahwa dengan demikian sudah terbukti bahwa selama ini yang memiliki itikad buruk adalah Penggugat sendiri, karena Penggugat berusaha mengkondisikan dirinya agar dinilai memiliki kinerja yang buruk, mendapatkan sanksi dari Tergugat, dan selanjutnya meminta agar di Putus Hubungan Kerja (PHK) untuk mendapatkan uang pesangon PHK sebanyak-banyaknya. Jika memang Penggugat masih berniat untuk bekerja dan masih memiliki itikad baik untuk

Hal. 12 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



menyelesaikan permasalahan, seharusnya pada saat proses Bipartit ataupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Penggugat menerima penawaran dan itikad baik dari Tergugat untuk membatalkan mutasi dan tetap bekerja kembali di cabang yang sama, karena Tergugat sejak awal sudah menyatakan tidak pernah ada niat untuk memutus hubungan kerja dari Penggugat, dan Penggugat seharusnya jangan terus memaksa untuk minta di PHK saja dan menolak semua penawaran dari Tergugat agar Penggugat dapat bekerja kembali seperti semula.

7. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-7 (tujuh) karena dalil tersebut tidak benar dan tidak berdasar. Bahwa dalil Posita angka ke-7 (tujuh) menunjukkan sikap Penggugat yang seolah-olah menjadi korban dan Penggugat telah mendalilkan pernyataan palsu yang tidak dapat diterima. Bagaimana bisa Penggugat menyatakan tidak pernah menerima Surat Peringatan ke-III (SP3) dari Tergugat padahal Penggugat sendiri TELAH MENANDATANGANI Surat Peringatan ke-III (SP3) yang diberikan kepada Penggugat? Tergugat memiliki bukti yang mana Penggugat telah menerima, membaca, memahami, menandatangani, hingga memfotokan Surat Peringatan ke-III (SP3) untuk selanjutnya scan bukti surat yang telah ditandatangani diupload ke sistem komputer Perusahaan Tergugat. Maka dalil Posita angka ke-7 (tujuh) tersebut sudah seharusnya ditolak dan dalil tersebut menjadi bukti nyata kebohongan Penggugat yang selama ini selalu mengada-ngada dan terus berusaha *playing victim*.
8. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-8 (delapan) dan ke-9 (sembilan) karena dalil tersebut tidak benar dan tidak berdasar. Bahwa Tergugat tegaskan jika Tergugat TIDAK PERNAH melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat. Dalam dalil Posita angka ke-9 (sembilan) Penggugat menyatakan bahwa perselisihan hubungan kerja yang timbul merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi. Dalil tersebut sangatlah tidak berdasar dan sangat keliru. Atas dasar apa Penggugat menyatakan perselisihan hubungan kerja yang timbul merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Perusahaan melakukan efisiensi? Tergugat tidak pernah membahas apapun yang berkaitan dengan adanya pengurangan karyawan untuk

Hal. 13 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



efisiensi Perusahaan baik itu pada tahap Bipartit maupun pada tahap Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo. Jika memang Tergugat sedang melakukan proses efisiensi Perusahaan maka sejak awal Tergugat akan secara terang-terangan menyatakan adanya pengurangan karyawan operasional di cabang-cabang Perusahaan Tergugat. Bahwa Dalil Penggugat tersebut sangat tidak berdasar dan dalam perkara *a quo* jelas terlihat jika Penggugat sembarangan mendalilkan sesuatu tanpa bukti. Jika memang benar terjadi efisiensi untuk mencegah kerugian Perusahaan dan ada penghematan biaya, maka logikanya adalah jika sebelumnya jumlah Kolektor misalnya ada 10 orang maka akan dikurangi menjadi hanya tinggal 5 orang saja misalnya. Apakah Penggugat mempunyai bukti bahwa telah terjadi efisiensi dan pengurangan jumlah karyawan di Perusahaan Tergugat? Atau hanya asal tuduh saja dan mencari-cari alasan untuk perhitungan uang PHK yang besar? Fakta yang sebenarnya terjadi adalah tidak ada efisiensi atau pengurangan karyawan untuk mencegah terjadinya kerugian Perusahaan, tetapi malah justru Perusahaan Tergugat kekurangan karyawan terus, dan terus membuka lowongan pekerjaan untuk penambahan karyawan baru karena memang dirasa jumlahnya masih kurang, dan hal ini dapat dibuktikan dengan adanya iklan lowongan pekerjaan yang terus dibuka / ditawarkan oleh Perusahaan Tergugat kepada siapapun calon pelamar karyawan baru yang berminat dan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Bahwa dalam perkara *a quo*, fakta yang terjadi adalah Penggugat dinyatakan telah DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI KARENA MANGKIR sejak tanggal 2 Maret 2024. Berdasarkan Pasal 81 angka 45 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, memuat pasal baru yakni Pasal 154A ayat (1) huruf j, menyebutkan bahwa :

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

Bahwa status kepegawaian Penggugat telah hilang akibat telah Dikualifikasikan Mengundurkan Diri karena MANGKIR. Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk datang bekerja ke kantor cabang Tergugat dan dalam proses pemanggilan mangkirnya sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggugat sudah diberikan

Hal. 14 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



surat panggilan mangkirnya sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan sah. Surat Panggilan Pertama adalah pada tanggal 20 Februari 2024 dan Surat Panggilan Kedua adalah pada tanggal 26 Februari 2024. Penggugat telah diberikan kesempatan selama lebih dari 11 (sebelas) hari kerja (terhitung sejak terakhir absensi pada tanggal 13 Februari 2024) untuk datang ke kantor cabang Tergugat, sudah jauh diberikan waktu dan kesempatan yang lebih panjang daripada ketentuan undang-undang yang cuma memberikan batas waktu 5 (lima) hari kerja, namun karena sejak awal Penggugat memang sudah tidak pernah niat bekerja lagi maka Penggugat tidak pernah hadir memenuhi Surat Panggilan, dan akhirnya Terkualifikasi Mengundurkan Diri karena Mangkir, yang mana Surat Diskualifikasi Mengundurkan Diri karena Mangkir telah dikirimkan pada tanggal 2 Maret 2024. Oleh karena itu, dalam hal ini Penggugat sendiri lah yang telah menyatakan “pengunduran dirinya” dengan cara mangkir dari panggilan bekerja dan tidak pernah hadir ke kantor cabang Tergugat untuk bekerja seperti biasa. Hal ini sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan undang-undang yang berlaku sebagaimana dasar hukumnya telah disebutkan di atas.

9. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-10 (sepuluh) dan Posita angka ke-11 (sebelas) karena hal tersebut tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan. Sekali lagi Tergugat tegaskan, tepat pada tanggal 2 Maret 2024 Penggugat telah **DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI KARENA MANGKIR** sesuai dengan penjelasan dari Tergugat pada poin-poin sebelumnya. Sehingga Penggugat tidak berhak atas hak-hak yang didalilkan pada Posita angka ke-10 (sepuluh). Selain itu, Penggugat tidak berhak atas upah proses yang di dalilkan pada Posita gugatan angka ke-11 (sebelas) dengan alasan Penggugat berusaha masuk bekerja seperti biasa. Usaha masuk bekerja yang seperti apa yang dimaksud oleh Penggugat? Padahal telah jelas bahwa sejak bulan Januari 2024 Penggugat saja sudah tidak niat bekerja, tidak pernah datang ke kantor cabang, dan hanya melakukan login absen pagi dari *handphone* saja dari rumah. Penggugat selalu hanya bisa menuntut hak-haknya selama ini namun tidak pernah melaksanakan kewajiban pekerjaannya secara benar.
10. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-12 (dua belas) dan ke-13

Hal. 15 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



(tiga belas) karena hal tersebut sangat keliru dan tidak benar. Bahwa sesuai dengan apa yang Tergugat jelaskan pada poin-poin sebelumnya, sejak perkara *a quo* muncul Tergugat selalu berusaha memberikan solusi terbaik dan beritikad baik untuk memberikan opsi penawaran bekerja kembali kepada Penggugat. Namun itikad baik dari Tergugat selalu ditolak oleh Penggugat dan selama proses Bipartit maupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Penggugat selalu menyatakan sudah tidak mau bekerja lagi. Padahal berdasarkan Pasal 151 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 37 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sudah dengan sangat jelas menyebutkan bahwa :

"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja /serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja."

Oleh karena itu, sejak awal Tergugat telah menunjukkan itikad baik agar Penggugat tetap dapat bekerja, dan bahkan pada akhirnya telah menawarkan untuk membatalkan proses mutasinya dan bekerja kembali di cabang yang sama seperti biasa, namun justru dalam perkara *a quo* Penggugat sendiri-lah yang tidak pernah beritikad baik untuk memberikan solusi penyelesaian atas permasalahan ini secara baik-baik, sejak awal Penggugat selalu meminta untuk di PHK saja terus dan tidak mau memberikan solusi ataupun menerima penawaran solusi yang ditawarkan oleh Tergugat, namun justru berbalik mengatakan bahwa Tergugat-lah yang tidak punya itikad baik untuk menyelesaikan masalah. Selain itu, dalil gugatan Posita angka ke-13 (tiga belas) telah Tergugat jawab pada poin ke-6 Jawaban Gugatan ini. Bahwa proses mutasi yang dilakukan Tergugat sudah benar sesuai prosedur, namun penyampaian informasinya saja yang sedikit berbeda, yaitu dengan cara melalui media *Whatsapp*, namun secara hukumnya apakah ada larangan yang dengan tegas mengatur bahwa penyampaian surat menyurat atau surat pemberitahuan apapun dilarang menggunakan media elektronik? Dan hal tersebut pun sudah Tergugat jelaskan di penjelasan sebelumnya bahwa Tergugat terpaksa harus mengirimkan pemberitahuan mutasinya melalui media *Whatsapp* karena Penggugat TIDAK PERNAH MAU DATANG ke kantor cabang untuk menemui Atasannya secara langsung dan menghindari terus, tetapi sekarang malah

Hal. 16 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



menyalahkan Tergugat mengenai media atau cara penyampaian, padahal Penggugat sendiri yang sulit untuk dipanggil bertemu dengan Atasan cabangnya. Selain itu, Penggugat juga sudah menyatakan bahwa jikapun prosedur pemberitahuan mutasinya dilakukan dengan cara yang formal melalui surat yang secara langsung diberikan pun juga Penggugat tetap menyatakan TIDAK MAU BEKERJA LAGI, lalu apa bedanya dan kenapa mempermasalahkan media penyampaian surat pemberitahuan mutasinya jika walaupun sudah dituruti dan diubah media penyampaian suratnya pun jawaban dari Penggugat juga akan tetap sama, yaitu akan tetap menolak dimutasi kemanapun. Bahkan tawaran final dari Tergugat yang sudah menawarkan akan membatalkan mutasi dan meminta agar Penggugat bekerja kembali di cabang yang sama juga sudah tegas selalu ditolak oleh Penggugat, karena Penggugat sudah secara tegas selalu menyatakan TIDAK MAU BEKERJA LAGI dan selalu meminta untuk di Putus Hubungan Kerja (PHK) saja dan meminta pesangon yang besar, apalagi dengan perhitungan pesangon yang dituduhkan dan dikarang sendiri yaitu dengan perhitungan pesangon PHK karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi, yang mana itu tidak pernah terjadi dan Penggugat juga tidak mempunyai bukti bahwa Tergugat melakukan pengurangan jumlah karyawan namun menuduhkan hal tersebut. Justru Tergugat malah sedang kekurangan jumlah karyawan dan membuka lowongan calon karyawan untuk menambah jumlah karyawannya yang dirasa masih kurang.

11. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-14 (empat belas) dan ke-15 (lima belas) karena hal tersebut sangatlah keliru, tidak berdasar, dan mengada-ngada. Telah Tergugat jelaskan bahwa Tergugat tidak pernah memblokir absensi milik Penggugat. Penggugat sudah bukan karyawan dari Perusahaan Tergugat sejak tanggal 2 Maret 2024 karena telah Dikualifikasikan Mengundurkan Diri karena Mangkir. Sehingga sudah jelas pihak Penggugat tidak bisa lagi absen di Perusahaan Tergugat, dan Tergugat sudah tidak ada kewajiban membayarkan BPJS Ketenagakerjaan ataupun BPJS Kesehatan milik Penggugat karena Penggugat jelas-jelas sudah bukan karyawan lagi di Perusahaan Tergugat. Padahal Penggugat sudah ditawarkan untuk dibatalkan mutasinya dan bekerja kembali di cabang yang sama namun tawaran itu ditolak oleh Penggugat, namun kok malah sekarang

Hal. 17 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



berbalik menyalahkan Tergugat jika Penggugat tidak bisa absen? Bukankah sudah ditawarkan untuk bekerja lagi di tempat yang sama tapi Penggugat yang tidak mau? Kenapa malah berbalik menyalahkan Tergugat? Kemudian yang disampaikan oleh Penggugat sungguh menunjukkan bahwa Penggugat sedang berpura-pura selayaknya korban ketidakadilan dari Tergugat. Pada Posita angka ke-15 (lima belas) Penggugat mengatakan merasa terpuak karena Penggugat kehilangan pekerjaan. Sementara selama perkara *a quo* berlangsung, Tergugat selalu menawarkan bahkan MEMERINTAHKAN agar Penggugat kembali bekerja seperti biasa di cabang yang sama namun dengan tegas ditolaknya. Jika Penggugat memang masih menginginkan pekerjaan maka Penggugat seharusnya menerima tawaran dari Tergugat. Oleh karena itu dalil Posita angka ke-15 (lima belas) sangatlah tidak sesuai fakta yang terjadi dan menunjukkan kebohongan dari Penggugat yang memang sebenarnya selama ini hanya ingin bekerja semau-maunya, tidak mau patuh pada ketentuan ataupun aturan dari Perusahaan, dan ingin mendapatkan uang pesangon sebesar-besarnya dari Tergugat dengan cara mengkondisikan dirinya agar dapat di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) seolah-olah dirinya adalah korban dari tindakan efisiensi Tergugat, yang mana sudah Tergugat jelaskan di atas bahwa tidak ada efisiensi yang sedang dilakukan oleh Tergugat.

12. Bahwa Tergugat membantah dan menolak dengan tegas apa yang disampaikan oleh Penggugat pada Posita angka ke-16 (enam belas) dan ke-17 (tujuh belas) karena dalil gugatan tersebut sangatlah keliru dan tidak beralasan hukum yang tepat. Penggugat tidak berhak atas hak-hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (cuti tahunan) seperti yang disampaikan dalam dalil Posita angka ke-16 (enam belas) dan ke-17 (tujuh belas). Bahwa faktanya Penggugat tidak pernah di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) oleh Tergugat melainkan Penggugat sendiri yang memutus hubungan kerjanya dengan Tergugat dengan cara melakukan mangkir dari panggilan bekerja, sedangkan Tergugat sudah jelas meminta Penggugat untuk bekerja kembali. Tergugat telah dinyatakan DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI KARENA MANGKIR sejak tanggal 2 Maret 2024. Tergugat tidak pernah menginginkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat. Selama proses Bipartit ataupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Tergugat sudah

Hal. 18 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



selalu menyatakan tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Justru Penggugat sendiri-lah yang memutus hubungan kerjanya kepada Tergugat dengan cara melakukan Mangkir dari panggilan bekerja. Bahwa selama proses Bipartit ataupun Mediasi di Disnakertrans Kab. Gorontalo, Penggugat berkali-kali menyatakan sudah tidak mau bekerja kembali dan ingin di-PHK saja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa :

"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas :

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

Bahwa untuk Uang Penggantian Hak berupa sisa cuti yang dimiliki oleh Penggugat sudah tidak ada sama sekali karena seluruh cuti milik Penggugat telah habis / tidak ada karena Penggugat Alpa tidak masuk bekerja dan ketika Penggugat Alpa tidak masuk sebanyak 12 (dua belas) hari kerja itu gajinya tetap dibayarkan secara full dan uangnya sudah dihitung / dimasukkan ke gaji milik Penggugat. Oleh karena itu, dalil Posita angka ke-17 (tujuh belas) tidak dapat diterima karena tidak berdasar dan tidak beralasan hukum yang tepat. Bahwa secara fakta yang terjadi adalah Penggugat telah terkualifikasi mengundurkan diri karena mangkir berdasarkan Surat Diskualifikasi Mengundurkan Diri tertanggal 2 Maret 2024, dan Penggugat hanya berhak atas Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak (jika masih ada sisa cuti yang belum terpakai) sesuai dengan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan keseluruhan hal-hal dan alasan-alasan serta fakta-fakta yang diuraikan di atas, dengan ini Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang

Hal. 19 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memeriksa dan mengadili Perkara ini berkenan untuk menjatuhkan Putusan sebagai berikut :

I. PRIMAIR

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
2. Menerima dan mengabulkan Jawaban Gugatan untuk seluruhnya.
3. Menyatakan Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat.
4. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat adalah karena alasan Dikualifikasikan Mengundurkan Diri sesuai dengan ketentuan Pasal 154A Ayat (1) Huruf j, di dalam Pasal 81 angka 45 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang; jo. Pasal 36 Huruf j dan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
5. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam Perkara ini.

II. SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 28 Agustus 2024 dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 04 September 2024, sebagaimana telah tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat bermaterai cukup, sebagai berikut:

1. Bukti P.1 : Fotocopy dari printout berupa Surat Mutasi Penggugat Tertanggal 3 Februari 2024 tidak ada biaya Transport yang ditanggung Tergugat, selanjutnya diberi tanda P. 1;
2. Bukti P.2 : Fotocopy dari Print out berupa Penggugat yang tidak bisa absensi tertanggal 5 Februari, diberi tanda P-2;
3. Bukti P.3 : Fotocopy sesuai asli berupa Surat Keterangan Sakit Nomor:445/RSUD-ZUS/290/2/2024 tertanggal 12

Hal. 20 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Februari 2024, diberi tanda P-3;
4. Bukti P.4 : Fotocopy dari Print out berupa Foto Penggugat sedang dirawat di Rumah Sakit (Opname) bulan februari 2024, diberi tanda P-4;
5. Bukti P.5 : Fotocopy dari Print out berupa Foto Perundingan Bipartit Penggugat dengan BM Tergugat tanggal 16 Februari 2024, diberi tanda P-5;
- Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan Saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah berdasarkan agamanya pada pokoknya sebagai berikut:

1. Emil A. Adam:
- Bahwa saksi bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana sejak tahun 2011 sampai tahun 2024;
 - Bahwa jabatan terakhir saksi sebagai kolektor;
 - Bahwa setahu saksi Siapa Penggugat yang lebih dahulu bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana;
 - Bahwa setahu saksi alasan sehingga Penggugat ini sudah tidak bekerja lagi di PT Nusa Surya karena mutasi yang tidak sesuai prosedur dimana biasanya di PT Nusa Surya Ciptadana apabila ada mutasi maka akan ada pemberitahuan terlebih dahulu;
 - Bahwa setahu saksi cara absensi d PT Nusa Surya Ciptadana tersebut untuk absen pagi lewat hp di lokasi pekerjaan di rumah konsumen sedangkan untuk absen pulang dilakukan di kantor;
 - Bahwa setahu saksi jabatan Penggugat pada waktu itu sebagai kolektor di Isimu;
 - Bahwa setahu saksi status pekerja saksi pada waktu itu sebagai karyawan tetap;
 - Bahwa setahu saksi tentang Peraturan Perusahaan di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut hanya mengetahui sebagian saja;
 - Bahwa setahu saksi seharusnya dilaksanakan mutasi karyawan di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut prosedur mutasi harus ada pemberitahuan SK dan tandatangan;
 - Bahwa setahu saksi Penggugat menerima pemberitahuan mutasi lewat WA;

Hal. 21 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi Penggugat menerima pemberitahuan mutasi lewat Whatsapp tanggal 3 Februari dan tanggal 10 Februari harus sudah melaksanakan mutasi;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pada waktu itu tidak melaksanakan mutasi karena sedang sakit dan dirawat di rumah sakit;
- Bahwa setahu saksi ada membaca surat mutasi Penggugat;
- Bahwa kemudian kepada saksi diperlihatkan bukti T-6 dan saksi membenarkannya;
- Bahwa setahu saksi surat mutasi tersebut tanggal 7 Februari;
- Bahwa setahu saksi tidak ada biaya mutasi karena sudah sesuai sistem;
- Bahwa setahu saksi mengapa Penggugat ini menolak mutasi tersebut karena tidak ada biaya mutasi;
- Bahwa setahu saksi untuk UMP Gorontalo sejumlah Rp3.025.000,00 (tiga juta dua puluh lima ribu rupiah);
- Bahwa setahu saksi sakit yang diderita oleh Penggugat ini pada waktu itu Penggugat menjalani operasi benjolan di bagian pantat;
- Bahwa setahu saksi terkait Peraturan Perusahaan di PT Nusa Surya Ciptadana ada diberitahukan terkait Peraturan Perusahaan namun tidak dibagikan;
- Bahwa setahu saksi Penggugat ini ada dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan;
- Bahwa setahu saksi absensi Penggugat ini setelah tidak menjalankan mutasi pada waktu itu setelah adanya mutasi absensi Penggugat sudah tidak bisa lagi dan BPJS juga sudah tidak;
- Bahwa setahu saksi alasan sehingga absensi Penggugat ini dinonaktifkan karena Penggugat sudah dimutasikan;
- Bahwa setahu saksi sebelumnya Penggugat ini bekerja dicabang Manado;

2. Safwan Husain:

- Bahwa saksi lebih dahulu bekerja dari Penggugat di PT Nusa Surya Ciptadana;
- Bahwa setahu saksi permasalahan antara Penggugat dan Tergugat ini masalah mutasi yang yang tidak sesuai prosedur;
- Bahwa saksi bekerja di PT Nusa Surya Ciptadana sejak tahun 2011 sampai tahun 2022 sekitar 11 tahun;

Hal. 22 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2013 di PT Nusa Surya Ciptadana;
- Bahwa setahu saksi Penggugat pernah bercerita bahwa Penggugat dimutasikan ke Kalimantan tanpa biaya mutasi;
- Bahwa setahu saksi Penggugat cerita setelah Penggugat keluar dari pekerjaan;
- Bahwa setahu saksi sebelumnya ada yang mutasi dan mendapatkan biaya perjalanan mutasi;
- Bahwa setahu saksi mengapa Penggugat ini tidak mau dimutasi karena tidak ada biaya;
- Bahwa saksi berhenti dari PT Nusa Surya Ciptadana keluar mengundurkan diri;
- Bahwa setahu saksi status pekerja Penggugat adalah karyawan tetap;
- Bahwa setahu saksi terkait Peraturan Perusahaan di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut hanya mengetahui sebagian saja;
- Bahwa setahu saksi cara absensi pulang di PT Nusa Surya Ciptadana sebelum pulang kami harus membuat laporan pekerjaan di kantor dan kemudian bisa absen pulang, tanpa adanya laporan maka tidak bisa melakukan absen pulang;
- Bahwa setahu saksi gaji terakhir Penggugat saat masih bekerja di PT Nusa Surya Ciptadana gaji terakhir Penggugat sesuai UMP Sulut karena Penggugat merupakan karyawan pengangkatan Manado sejumlah Rp3.000.000,00.(tiga juta rupiah) lebih;
- Bahwa setahu saksi pada zaman saksi bekerja apabila ada mutasi ke luar daerah maka akan keluar biaya secara sistem;
- Bahwa setahu saksi harusnya mutasi Penggugat ada biaya mutasinya;
- Bahwa setahu saksi ada hubungan pekerjaan saat sama sama bekerja di Perusahaan di PT Nusa Surya Ciptadana saksi adalah atasan langsung Penggugat ini;
- Bahwa setahu saksi Penggugat diberikan surat mutasi lewat Whats App (WA);
- Bahwa setahu saksi Penggugat ini ada dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan;
- Bahwa setahu saksi setelah adanya mutasi absensi Penggugat sudah tidak bisa lagi dan BPJS juga sudah tidak;

Hal. 23 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu saksi megetahui bahwa Penggugat ini mutasi dari Kantor Manado Ke Gorontalo;
- Bahwa setahu saksi alasan sehingga penggugat ini tidak mau melaksanakan Mutasi selain karena biaya kerena Penggugat sedang dalam keadaan sakit dan lokasi mutasi jauh;
- Bahwa setahu saksi Penggugat ini sudah tidak masuk kerja lagi sejak Penggugat sudah tidak bisa melakukan absen;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat bermaterai cukup, sebagai berikut:

1. Bukti T.1 : Fotocopy sesuai asli berupa Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 4/HI.00.00/00/0000.240729014/B/VIII/2024 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Nusa Surya Cipta Dana tahun 2024 - 2026, diberi tanda T-1;
2. Bukti T.2 : Fotocopy sesuai asli berupa Laporan Absensi Penggugat Periode 1 Januari 2024 s/d 2 Maret 2024, diberi tanda T-2;
3. Bukti T.3 : Fotocopy sesuai asli berupa Risalah Perundingan Bipartit, diberi tanda T-3;
4. Bukti T.4 : Fotocopy sesuai asli berupa Anjuran Nomor: 565/Nakertrans/138/2024 tanggal 24 Mei 2024, diberi tanda T-4;
5. Bukti T.5 : Fotocopy sesuai asli berupa Jawaban atas Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo tanggal 24 Juli 2024, diberi tanda T.5
6. Bukti T.6 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Keputusan Mutasi Nomor: 1330354/2402/HRD-S-Mutasi-In/ISI31 tanggal 3 Februari 2024, diberi tanda T-6;
7. Bukti T.7 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Pemberitahuan Mutasi tanggal 3 Februari 2024, diberi tanda T-7.
8. Bukti T.8 : Fotocopy dari fotocopy berupa Berita Acara Penolakan Mutasi SDM tanggal 19 Februari 2024, diberi tanda T-8.
9. Bukti T.9 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Peringatan Pertama (SP I) tanggal 19 Oktober 2023, diberi tanda T-9.
10. Bukti T.10 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Peringatan Kedua

Hal. 24 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua	Hakim	
	Majelis	Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- . (SP II) tanggal 6 November 2023, diberi tanda T-10.
- 11 Bukti T.11 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Peringatan Ketiga
- . (SP III) tanggal 6 Desember 2023, diberi tanda T-11.
- 12 Bukti T.12 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Panggilan I Nomor
- . Surat:202/HRD/S.PANGGILAN I/SEI31/2402 tanggal 20
- . Februari 2024, diberi tanda T-12.
- 13 Bukti T.13 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Panggilan II
- . Nomor Surat:202/HRD/S.PANGGILAN II/SEI31/2402
- . tanggal 26 Februari 2024, diberi tanda T-13.
- 14 Bukti T.14 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Diskualifikasi MD
- . Nomor Surat:002/HRD/S.PEMB III/SEI31/2403 tanggal
- . 2 Maret 2024, diberi tanda T-14.
- 15 Bukti T. 15 : Fotocopy dari printout berupa printout Mutasi SDM
- . atas nama Herman Arifuddin, diberi tanda T-15;
- 16 Bukti T. 16 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Pengajuan Klaim
- . Biaya Dinas atas nama Herman Arifuddin, diberi tanda
- . T-16;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan Saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Herman Arifuddin:

- Bahwa Saksi menjabat sebagai Area Manager sejak Tahun 2023 sampai dengan sekarang;
- Bahwa Saksi mulai bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana sejak Tahun 2013;
- Bahwa Saksi sebelum menjabat sebagai Area Manager, sebelumnya sebagai Kepala Cabang PT. Nusa Surya Ciptadana Cabang Manado;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana sejak tahun 2013;
- Bahwa setahu Saksi permasalahan antara Penggugat dan tergugat masalah mutasi Penggugat ke Kalimantan;
- Bahwa setahu Saksi alasan sehingga Penggugat ini dimutasikan oleh PT Nusa Surya Ciptadana tersebut karena Penggugat tidak capai target;
- Bahwa setahu Saksi mutasi bisa mendapatkan biaya mutasi di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut berangkat jalani dulu mutasinya baru bisa dibayarkan biaya mutasi;

Hal. 25 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi Penggugat dimutasi sekitar bulan Januari Tahun 2024;
- Bahwa setahu Saksi alasan Penggugat pada saat itu menolak dimutasi karena merasa jauh dari tempat tinggal;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat dimutasi ke Seiraya;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat pernah menerima SP sampai 3 (tiga) kali dan Sudar teguran juga 3 (tiga) kali;
- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan sehingga Penggugat di mutasi ke Seiraya untuk mengisi kekosongan;
- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan sehingga seorang karyawan mendapatkan Surat Peringatan biasanya karena tidak mencapai target;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak menjalankan mutasinya tersebut;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat tidak bisa lagi masuk kerja di cabang Gorontalo, dan sudah harus masuk kerja di cabang Seiraya, dan oleh karena Penggugat tidak masuk kerja dicabang Seiraya maka Penggugat dianggap mangkir;
- Bahwa setahu Saksi alasan Penggugat PHK dari di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut karena menolak mutasi;
- Bahwa setahu Saksi biaya mutasi tersebut ada dan bisa diklaim apabila disertai kwitansi dan menurut saya Penggugat mengetahui hal tersebut karena Penggugat sebelumnya pernah mutasi dari Manado;
- Bahwa setahu Saksi bahwa Penggugat ini tidak masuk bekerja di tempat ia dimutasikan hal tersebut *by system* karena dalam sebulan Penggugat tidak ada target yang tercapai;
- Bahwa setahu Saksi di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut harus melakukan absensi setiap hari;
- Bahwa setahu Saksi gaji terakhir Penggugat ini saat masih bekerja di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut sejumlah Rp3.560.000,00 (tiga juta lima ratus enam puluh ribu rupiah) mengikuti UMP Manado;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat ini bekerja di PT Nusa Surya Ciptadana tersebut 9 (sembilan) tahun;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat mutasi dari Manado ke Gorontalo karena aats permintaan Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi tidak pernah berhubungan dengan Penggugat;

Hal. 26 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi hasil mediasi antara pihak perusahaan dengan Penggugat ditawarkan oleh BM untuk pindah ke Kotamobagu namun Penggugat tidak mau;

- Bahwa kemudian Kuasa Penggugat menunjukkan bukti P-1 dan P-4

2. ANDRIYANTO OHIHIYA:

- Bahwa Saksi saat ini masih bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana dicabang Telaga dengan jabatan sebagai Supervisor di kantor Telaga setelah sebelumnya mendapat demosi dari kantor Isimu sebagai Branch Manager;
- Bahwa setahu Saksi permasalahan antara Penggugat dan Tergugat ini sama sama mendapat *punishment* sama sama dengan Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan Pengugat ini mendapat mutasi pada waktu itu Penggugat mendapatkan mutasi karena adanya *punishment*;
- Bahwa setahu Saksi punishment karyawan di PT Nusa Surya Ciptadana untuk Jabatan Branch Manger berupa demosi sedangkan untuk kolektor mutasi;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat ini menyikapi *punishmentnya* tersebut saksi menyampaikan kepda Penggugat bahwa saksi juga mendapatkan *punishment* berupa demosi dan semua itu *by system*;
- Bahwa setahu Saksi menerima *punishment* tersebut pada waktu itu Bulan Februari saya menerima surat demosi;
- Bahwa setahu Saksi setelah itu saksi tidak ada berbicara dengan Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi untuk mutasi saksi dari Isimu ke Telaga tidak ada mendapatkan biaya mutasi;
- Bahwa setahu Saksi mutasi Penggugat dan demosi saksi berawal dari adanya *punishment*;
- Bahwa setahu Saksi status karyawan Penggugat ini karyawan tetap;
- Bahwa setahu Saksi gaji terakhir Penggugat sesuai UMP Sulut karena Penggugat merupakan karyawan pengangkatan Manado sejumlah Rp3.000.000,00.(tiga juta rupiah) lebih;
- Bahwa setahu Saksi saksi pernah mendapatkan SP pernah mendapatkan SP1,2 dan 3 bersama sama dengan Penggugat;

Hal. 27 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi yang menyebabkan saksi mendapatkan SP pada waktu itu jadi di cabang itu ada LOC (*Level of Commitment*) maka apabila tidak tercapai maka semua mendapatkan *punishment*;
- Bahwa setahu Saksi yang lebih dahulu saksi demosi daripada Penggugat mutasi;
- Bahwa setahu Saksi pekerjaan Penggugat menurut penilaian saksi pekerjaan Penggugat disana bagus;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan pihak Tergugat telah mengajukan kesimpulan masing-masing tanggal 22 Oktober 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai;

1. Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan tetap pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 2 (dua) Bulan sejak Tanggal 12 Desember 2013 dan diberhentikan pada Tanggal 13 Februari 2024, dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff dan menerima upah terakhir sejumlah Rp3.545.000,00 (tiga juta lima ratus empat puluh lima ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat setelah Penggugat menolak mutasi dari PT. Nusa Surya Ciptadana Isimu ke PT. Nusa Surya Ciptadana Seiraya dan tercantum pada Surat Keputusan Mutasi tanggal 3 Februari 2024 yang ditandatangani oleh Kepala Divisi serta Surat Pemberitahuan Mutasi tanggal 3 Februari 2024 yang ditandatangani oleh Adisti Putri Rahayu Tanpa Ada Biaya;
3. Bahwa atas PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat menuntut pesangon dan hak lainnya sejumlah Rp69.056.600,00 (enam puluh sembilan juta lima puluh enam ribu enam ratus rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 2 (dua) Bulan sejak dimulai pada tanggal 12 Desember 2013 hingga 2 Maret 2024

Hal. 28 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan status sebagai Karyawan Tetap (PKWTT) dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff;

2. Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat akan tetapi Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir lebih dari 5 (lima) hari tanpa keterangan dan telah dilakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, Surat Panggilan Pertama pada tanggal 20 Februari 2024 dan Surat Panggilan Kedua pada tanggal 26 Februari 2024 yang keduanya ditandatangani oleh MMunirprawito sebagai HRD;
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat adalah karena alasan dikualifikasikan mengundurkan diri dimana Penggugat hanya berhak atas Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah yang besarnya diatur dalam Peraturan Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah oleh Tergugat maka berdasarkan ketentuan Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya dan kemudian Tergugat membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P.1 sampai dengan P.5 dan mengajukan Saksi Emil A. Adam dan Saksi Safwan Husain;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa bukti T.1 sampai dengan bukti T.16 dan mengajukan Saksi yaitu Saksi Herman Arifuddin dan Saksi Andriyanto Ohihiya;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat sebagaimana telah diuraikan di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti yang relevan dengan permasalahan yang ada dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa dalam proses jawab-jinawab antara Penggugat dan Tergugat, serta berdasarkan pada bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat melalui bukti P.1. sampai dengan bukti P.5 dan bukti surat yang diajukan oleh Tergugat melalui bukti T. 1 sampai dengan bukti T.16, serta keterangan Saksi yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim mendapatkan fakta-fakta hukum yang telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

Hal. 29 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat dengan status Karyawan Tetap dibagian *A/R Collection Staff*;
- Bahwa masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) tahun 2 (dua) bulan sejak dimulai pada tanggal 12 Desember 2013 hingga 2 Maret 2024;
- Bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya adalah sejumlah Rp3.545.000,00 (tiga juta lima ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan meneliti gugatan dan jawaban serta bukti surat-surat yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat, ternyata yang menjadi pokok persengketaan antara Penggugat dengan Tergugat adalah menyangkut tentang adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dalam hal ini tidak mencapai target dan menolak mutasi serta telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut oleh Tergugat kemudian Penggugat menuntut pesangon atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap permasalahan tersebut Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dari awal Penggugat bekerja hingga munculnya perselisihan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya mendalilkan bekerja pada Tergugat selama 10 (sepuluh) Tahun 2 (dua) Bulan sejak 12 Desember 2013 dan diberhentikan pada Tanggal 13 Februari 2024 dengan Jabatan terakhir sebagai Ar. Collection Staff (*vide* : dalil gugatan pada angka 1 (satu)) dalil tersebut dibenarkan oleh Tergugat yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat bekerja di PT. Nusa Surya Ciptadana dimulai sejak tahun 12 Desember 2013 sampai dengan tanggal 1 Maret 2024, dengan demikian masa kerja Penggugat adalah selama 10 (sepuluh) Tahun (*vide* : dalil jawaban Tergugat pada angka 2 (dua));

Menimbang, bahwa berdasarkan pada keterangan Saksi Emil A. Adam terkait masa kerja Penggugat dan dihubungkan dengan dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat terkait masa kerja Penggugat dimulai pada tanggal 12 Desember 2013 sampai dengan tanggal 2 Maret 2024 (*vide*: dalil jawaban Tergugat pada angka 2 (dua)), dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat memiliki masa kerja terhitung mulai daritanggal 12 Desember 2013;

Hal. 30 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat dengan cara melakukan mutasi kepada Penggugat dari PT. Nusa Surya Ciptadana Isimu ke PT. Nusa Surya Ciptadana Seiraya dan tercantum pada Surat Mutasi tersebut tanpa ada biaya sebagaimana bukti P.1, sehingga Penggugat tidak bisa melakukan absensi dan tidak dapat melakukan pekerjaan di perusahaan Tergugat dengan maksud membuat Penggugat dikategorikan mengundurkan diri (*vide* : dalil gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga) dan angka 6 (enam));

Menimbang, bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berdasarkan surat Diskualifikasi Mengundurkan Diri setelah dipanggil secara sah sebanyak 2 (dua) kali sebagaimana bukti T.12, T.13 dan T.14, sehingga kemudian Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhitung mulai tanggal 2 Maret 2024 sebagaimana bukti T.14, hal inilah yang kemudian melatarbelakangi adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat pada angka 2 (dua), Majelis Hakim berpendapat bahwa Surat Peringatan (SP) III yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan bukti T.9, T.10, dan T.11 serta keterangan saksi Herman Arifuddin dan saksi Andriyanto Ohihiya telah berkesesuaian dengan Peraturan Perusahaan dan SOP perusahaan Tergugat, sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 2 (dua) beralasan menurut hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat pada angka 3 (tiga), Majelis Hakim berpendapat bahwa Mutasi yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan bukti T.6 dan T.7 serta berdasarkan keterangan saksi Emil A. Adam, saksi Herman Arifuddin, saksi Safwan Husain dan saksi Andriyanto Ohihiya telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan SOP perusahaan Tergugat, tetapi Penggugat yang menolak proses mutasi tersebut, sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 3 (tiga) beralasan menurut hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap Petitum Penggugat pada angka 4 (empat), 5 (lima) dan 6 (enam), akan dipertimbangkan bersama-sama karena menyangkut tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat apakah sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh undang-undang

Hal. 31 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

serta dengan konsekuensi yang timbul atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Emil A. Adam yang menerangkan adanya permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat yang pada pokoknya yaitu “Penggugat ini menolak mutasi tersebut karena tidak ada biaya mutasi dan tidak sesuai prosedur mutasi”, lebih lanjut Safwan Husain menerangkan “Penggugat ini tidak mau melaksanakan Mutasi selain karena biaya karena Penggugat sedang dalam keadaan sakit dan lokasi mutasi jauh”;

Menimbang, bahwa kemudian Tergugat telah melakukan proses pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat yang dibuktikan oleh Tergugat sebagaimana bukti T.14 dimana Penggugat diberhentikan pada tanggal 2 Maret 2024 dengan alasan Penggugat tidak hadir dan tidak melaksanakan kewajiban dan tanggungjawab sebagai karyawan PT Nusa Surya Ciptadana setelah dipanggil 2 (dua) kali secara sah dan tertulis sebagaimana surat Diskualifikasi Mengundurkan Diri tertanggal 2 Maret 2024 yang di tandatangani oleh Hermansinger sebagai Personalia;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.8, T.9, T.10 dan T.11 dapat diketahui alasan dari Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat setelah Penggugat mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga serta melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (4) huruf (m) Peraturan Perusahaan PT. Nusa Surya Ciptadana 2024 – 2026 sebagaimana bukti T.1 dan menolak surat pengunduran diri yang kompensasinya tidak sebanding dengan pengabdianya selama 10 (sepuluh) tahun lebih bekerja, sehingga Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhitung mulai tanggal 2 Maret 2024 hal mana juga merujuk pada bukti T.14, hal inilah yang kemudian melatarbelakangi adanya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pada uraian di atas serta adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim akan menilai apakah pemutusan hubungan kerja tersebut telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

Hal. 32 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 37 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut diberitahukan dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja dan/atau Serikat Pekerja paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha kepada Pekerja/Serikat Pekerja;

Menimbang, bahwa surat pemberitahuan tentang maksud adanya pemutusan hubungan kerja merupakan kewajiban dari Tergugat ketika akan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, hal ini dapat dikecualikan atau dengan kata lain tidak perlu dilakukan untuk pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungannya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu; pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau pekerja/buruh meninggal dunia sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 151 A Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa terhadap surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat sebagaimana bukti T.14 pada tanggal 2 Maret 2024 yang pada pokoknya menerangkan bahwa terhitung sejak tanggal 2 Maret 2024 hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan sudah berakhir, menurut Majelis Hakim surat pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

Hal. 33 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 37 ayat (1) ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga terhadap Petitum Penggugat pada angka 4 (empat) yang menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa Penggugat juga meminta dalam petitumnya pada angka 5 (lima) yang meminta menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat berakhir sejak dibacakannya putusan ini, maka Majelis hakim berpendapat bahwa berdasarkan bukti T.8, T.9, T.10, T.11 dan keterangan Saksi Herman Arifuddin dan saksi Andriyanto Ohihiya, dimana Penggugat telah mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga serta melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (4) huruf (m) Peraturan Perusahaan PT. Nusa Surya Ciptadana 2024 – 2026 sebagaimana bukti T.1, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikualifikasikan kedalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat yang berbunyi “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut maka Pekerja/Buruh berhak atas : a. uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”, dan Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Pengugat dan Tergugat berakhir sejak dibacakannya putusan ini, sehingga terhadap petitum Penggugat pada angka 5 (lima) dapat dikabulkan;

Menimbang, terhadap petitum Penggugat angka 6 (enam) yang meminta untuk membayar hak-hak Penggugat berdasarkan Pasal 56 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu kerja waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, maka Majelis

Hal. 34 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



hakim berpendapat bahwa berdasarkan bukti T.8, T.9, T.10, T.11 dan keterangan Saksi Herman Arifuddin dan saksi Andriyanto Ohihiya, dimana Penggugat telah mendapatkan Surat Peringatan Pertama, Kedua, Ketiga serta melanggar ketentuan Pasal 64 ayat (4) huruf (m) Peraturan Perusahaan PT. Nusa Surya Ciptadana 2024 – 2026 sebagaimana bukti T.1, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikualifikasikan kedalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja maka Penggugat berhak atas a. uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat tidak membuktikan apakah sudah atau belum mengambil cuti tahunan sebagai dasar untuk menghitung uang penggantian hak, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak atas uang penggantian hak cuti tahunan sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian di atas menyangkut tentang hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat serta dihubungkan dengan upah yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung uang pesangon adalah upah terakhir dari Penggugat sejumlah Rp3.545.000,00 (tiga juta lima ratus empat puluh lima ribu rupiah) dan dihubungkan dengan masa kerja Penggugat terhitung dari bulan 12 Desember 2013 sampai dengan putusan ini dibacakan memiliki masa kerja selama 10 (sepuluh) tahun 10 (sepuluh) bulan, maka terhadap Petitum Penggugat pada angka 6 (enam) dapat dikabulkan untuk sebagian dengan penghitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon : $(0.5 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.545.000,00) = \text{Rp}15.952.500,00$;
- Uang penghargaan masa kerja: $4 \text{ bulan} \times \text{Rp}3.545.000,00 = \text{Rp}14.946.750,00$;
- Total sejumlah Rp30.132.500,00 (tiga puluh juta seratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah);

Dengan jumlah seluruhnya sejumlah Rp30.132.500,00 (tiga puluh juta seratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah), sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum Penggugat angka 6 (enam) dapat dipertimbangkan, serta

Hal. 35 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasar hukum dinyatakan dikabulkan sebagian dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 7 (tujuh) yang meminta hak upah proses, menurut pendapat Majelis Hakim karena Penggugat melakukan pelanggaran dan sejak dinyatakan PHK oleh Tergugat, Penggugat sudah tidak melakukan pekerjaan, maka cukup adil Majelis Hakim untuk menolak terhadap tuntutan hak Upah Proses, maka oleh karenanya terhadap petitum Penggugat pada angka 7 (tujuh) beralasan menurut hukum untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas serta terhadap bukti-bukti lainnya yang tidak memiliki korelasi dengan pokok perkara maka tidak akan dipertimbangkan lebih lanjut, oleh karenanya cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan Tergugat sebagai pihak yang kalah harus pula dihukum untuk membayar biaya perkara, oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan dan ditanggung oleh Negara;

Memperhatikan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat menyalahi ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang;

Hal. 36 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakannya putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak kepada Penggugat sejumlah Rp30.132.500,00 (tiga puluh juta seratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah), dengan rincian sebagai berikut:
 - Uang Pesangon:
(0.5 X 9 bulan X Rp3.545.000,00) sejumlah Rp15.952.500,00 (lima belas juta sembilan ratus lima puluh dua ribu lima ratus rupiah)
 - Uang Penghargaan Masa Kerja:
(4 bulan X Rp3.545.000,00) sejumlah Rp14.180.000,00 (empat belas juta seratus delapan puluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sejumlah Rp109,500,00 (seratus sembilan ribu lima ratus rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, pada hari Kamis tanggal 31 Oktober 2024 oleh kami Ottow Wijanarto Tiop Ganda Pura Siagian, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Ahmad Fauzan, S.H., dan Husaeri, S.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Selasa tanggal 5 November 2024 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut dengan dihadiri oleh Ronald Doda, S.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Ahmad Fauzan, S.H.

Ottow W. T. G. P. Siagian, S.H., M.H.

Husaeri, S.H.

Panitera Pengganti,

Hal. 37 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota	



Ronald Doda, S.H.

Perincian biaya:

1. ATK	Rp90.000,00
2. Panggilan Tergugat (1xRp9.000,00)	Rp9.500,00
3. Materai	<u>Rp10.000,00 +</u>
Total Keseluruhan	Rp109.500,00

(seratus sembilan ribu lima ratus rupiah rupiah)

Hal. 38 dari 38 hal. Putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Gto

Paraf	Ketua Majelis	Hakim Anggota