



PUTUSAN

Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.JKT.PST

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

HAIRUL ANWAR, lahir di Bekasi, tanggal Tujuh September Seribu Sembilan Ratus Tujuh Puluh Enam (07-09-1976), bertempat tinggal di Jalan Gondangdia Baru No. 47, RT 003 RW 009, Kelurahan Jaticepaka, Kecamatan Pondokgede, Kota Bekasi, Jawa Barat, Pemegang KTP No. 3275080709760039. Telp. 085921354999 / 081770991976, mewakili dirinya sendiri selaku Principal untuk selanjutnya disebut sebagai----- **PENGGUGAT ;**

LAWAN

PT. INVESTASI DIGITAL NUSANTARA (BIZHARE), yang berkedudukan di Jalan Kemang Selatan IX No.1A RT 001 RW 02, Bangka, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan, 12730, Telp. 0811-101-430, di wakili oleh **Gatot Adhi Wibowo** selaku Direktur PT Investasi Digital Nusantara, memberikan kuasanya kepada **A. Habib Amanatullah Rahdar, S.H., Dkk.**, Advokat/Konsultan Hukum pada **Kantor Hukum DARWIS SANTOSO & CO LAW FIRM** berdomisili di GKM Green Tower Lantai 20, Jl.TB Simatupang No Kav 89G Kebagusan Pasar Minggu, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai-----

TERGUGAT ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;

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

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 7 September 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 21 September

Hal. 1 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2023 dengan Nomor Registrasi: **275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.JKT.PST**, telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang selama ini bekerja di PT. INVESTASI DIGITAL NUSANTARA, terhitung sejak tanggal 06 Desember 2022 dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau Pekerja status KONTRAK, dengan nomor PKWT IDN/203.XII/HRD/2022;
2. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat dengan besaran upah sesuai kontrak PKWT adalah sebesar Rp.16.000.000 (enam belas juta rupiah);
3. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat (PT. INVESTASI DIGITAL NUSANTARA, dengan merek dagang BIZHARE) di Divisi Business Acquisition & Business Analyst, Divisi yang berada dibawah Direktur Keuangan dengan Jabatan sebagai BUSINESS ANALYST MANAGER yang bertanggung jawab terhadap kinerja Business Acquisition & Business Analyst dan selama ini Penggugat bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan loyal terhadap Tergugat;
4. Bahwa pada hari Kamis tanggal 18 Mei 2023, pukul 14.38 WIB, Penggugat menerima pesan melalui aplikasi WA (Whatsapp) dari Bapak Gatot Adhi Wibowo selaku CFO (Direktur Keuangan) dan atasan langsung, yang berisi agar Penggugat datang ke kantor menghadap beliau di hari Jumat 19 Mei 2023 pukul 09.00 WIB tanpa menyebutkan maksud dan tujuannya;
5. Bahwa pada hari dan tanggal yang sama, sekitar pukul 19.07 WIB, Penggugat menerima email dari pihak HRD (Ibu Imanurul), dengan tembusan semua BOD, yang berisi undangan untuk menghadap Direksi (BOD) dengan agenda "Review Kinerja" dengan hari, tanggal dan jam yang sama dengan yang telah di informasikan oleh CFO pada poin 4;
6. Bahwa diketahui hari Kamis tanggal 18 Mei 2023 merupakan hari libur nasional keagamaan (Kenaikan Isa Al Masih) sehingga Penggugat dan semua karyawan sedang libur atau tidak aktif bekerja;
7. Bahwa pada hari Jumat tanggal 19 Mei 2023 pukul 09.30 WIB Penggugat menerima secara lisan atau verbal berupa pemberitahuan Pemutusan Kontrak / Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara SEPIHAK dan MENDADAK dari Tergugat dan atau para Direksi (BOD), tanpa pemberitahuan sebelumnya, dan tanpa alasan yang jelas dan tidak berdasarkan hukum dan undang-undang yang berlaku pada bidang ketenagakerjaan;

Hal. 2 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa Surat Pemutusan Kontrak / Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baru diserahkan oleh pihak Tergugat melalui Divisi HRD via email pada hari Rabu tanggal 31 Mei 2023 pukul 16.25 WIB atau 8 (delapan) hari kerja setelah diberitahukan PHK secara lisan, dengan nomor surat : IDN/114A.V/HRD/2023 tertanggal 26 Mei 2023;
9. Bahwa Penggugat menolak Pemutusan Kontrak / PHK Sepihak tersebut karena tanpa pembayaran upah sisa kontrak beserta kompensasinya dan mengajukan perundingan Bipartit pada Tergugat pada hari Jumat 02 Juni 2023;
10. Bahwa perundingan Bipartit kemudian dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 15 Juni 2023 pukul 11.00 WIB bertempat di kantor Tergugat, namun tidak menemukan kesepakatan;
11. Bahwa Penggugat kemudian mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial agar dilakukan perundingan Tripartit pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan sesuai domisili Tergugat;
12. Bahwa perundingan Tripartit kemudian dilaksanakan dengan 02 (dua) orang Mediator dari pihak Disnaker Jakarta Selatan, yaitu Bapak Anwar, SH (NIP. 196508011992031011) dan Ibu Meylani Kunthi Rahayu, SH (NIP. 199505282019032024), dan setelah dilakukan 02 (dua) kali mediasi, maka menghasilkan pendapat dan pertimbangan hukum serta anjuran sebagai berikut ;
 - (12.1) Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat, karena Pemutusan Kontrak atau PHK Sepihak tidak sah secara hukum karena tidak ada kesalahan berat sesuai Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/Men/SJ- HK/II/2005 poin 3 huruf a.
 - (12.2) Status Penggugat berubah, dari PKWT menjadi PKWTT demi hukum apabila Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat.
 - (12.3) Tergugat membayar upah selama proses mediasi yaitu bulan Juni dan bulan Juli 2023, karena status Penggugat masih terhitung sebagai Pekerja mengingat belum ada ketentuan hukum.
(Seharusnya ditambah sampai dengan bulan Agustus 2023)
13. Bahwa setelah menerima hasil Tripartit berupa pertimbangan hukum dan anjuran dari pihak Disnaker Jakarta Selatan sebagaimana poin 12, ternyata Tergugat tetap memaksakan kehendaknya untuk melakukan Pemutusan Kontrak dan atau Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat secara Sepihak tanpa alasan yang jelas dan mendasar;

Hal. 3 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



14. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Kontrak atau PHK terhadap Penggugat secara Sepihak tanpa alasan mendasar dan tanpa melakukan perundingan terlebih dahulu dengan Penggugat adalah Perbuatan Yang Bertentangan Terhadap Undang-Undang berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian setelah mediasi dan memperhatikan bukti-bukti dikuatkan oleh Surat Anjuran dari Suku Dinas Ketenagakerjaan Kota Jakarta Selatan, dan Oleh Karenanya Tergugat Wajib Membayar Ganti Rugi Kepada Penggugat sesuai Pasal 62 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan kaerna ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

15. Bahwa patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menyatakan Pemutusan Kontrak atau Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga Tergugat diwajibkan membayarkan upah sisa kontrak sesuai Pasal 62 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan uang kompensasi sesuai Pasal 15 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT;

16. Bahwa berdasarkan hal tersebut pada poin 14 dan poin 15 diatas, maka Penggugat menuntut Tergugat membayarkan ganti rugi berupa upah bulanan sisa kontrak kerja Penggugat sesuai Pasal 62 UU RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan rincian sebagai berikut;

Akhir kontrak PKWT	: 06 Desember 2023
Pemutusan Kontrak	: 19 Mei 2023 (<i>Upah Mei 2023 telah dibayarkan</i>)
Sisa masa kontrak PKWT	: 07 (tujuh) bulan
Upah bulanan	: Rp 16.000.000.- (<i>enam belas juta rupiah</i>)
7 X Rp 16.000.000	= Rp 112.000.000.- (<i>seratus dua belas juta rupiah</i>)

Hal. 4 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, Penggugat berhak mendapatkan uang kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah bulanan;
1 X Rp 16.000.000 = Rp 16.000.000.- (*enam belas juta rupiah*)
18. Bahwa oleh karena itu, untuk memperjuangkan rasa keadilan dan terpenuhinya hak Penggugat sebagai Pekerja, maka berdasarkan uraian pada poin 16 dan poin 17 diatas, Penggugat dengan ini mengajukan Gugatan dengan Total Nilai Gugatan sebesar Rp 128.000.000.- (*seratus dua puluh delapan juta rupiah*);
19. Bahwa untuk menjamin 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. 1.000.000.- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan.
20. 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 dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*).
21. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya sebagai berikut :

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan surat PHK No. IDN/114A.V/HRD/2023 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 26 Mei 2023 atas nama Penggugat yang dikeluarkan Tergugat adalah keputusan secara SEPIHAK berdasarkan

Hal. 5 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga memiliki kewajiban hukum yang harus dipenuhi;

3. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Kontrak dan atau PHK terhadap Penggugat secara sepihak tanpa ketetapan Pengadilan dan sama sekali tidak membayarkan hak Penggugat sejak bulan Juni 2023 sampai dengan sekarang adalah bertentangan terhadap ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan hak atas upah sisa masa kontrak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan uang kompensasi sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, dengan total sejumlah uang Rp 128.000.000.- (seratus dua puluh delapan juta rupiah) sebagaimana Penggugat jelaskan pada poin 18;
5. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voer baar bij voorraad).
6. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya. (*et aequa et bono*)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat selaku Principal dan Tergugat menghadap Kuasanya;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi upaya perdamaian tersebut tidak berhasil;

Menimbang, bahwa karena perdamaian tidak berhasil, maka kepada Tergugat diminta persetujuannya untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan online Penggugat tersebut pihak Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa telah dibacakan gugatan Penggugat yang isinya tetap di pertahankan oleh Penggugat pada tanggal 23 Oktober 2023;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawaban secara online pada tanggal 6 November 2023 yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI

Hal. 6 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita gugatannya kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat I dalam jawaban ini:

- I. Gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur (*Obscuur Libel*)
 1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan hubungan industrial Penggugat, tanggal 7 September 2023, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui dan dibenarkan oleh Tergugat dalam persidangan;
 2. Bahwa Penggugat dalam menyusun gugatannya didasarkan pada rumusan dalil gugatan (*posita fundamentum petendi*) yang tidak memiliki konsistensi (tidak jelas) atau berkorelasi dengan petitum gugatan, di mana dalam posita gugatannya, Penggugat pada pokoknya menyatakan "surat pemutusan hubungan kerja Nomor. IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal 26 Mei 2023, bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan", yang seharusnya dimintakan melalui petitum gugatan untuk dipekerjakan kembali, tidak malah meminta "pembayaran upah sisa kontrak";
 3. Bahwa dengan menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal 26 Mei 2023 bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka menurut penalaran hukum yang wajar, implikasi yuridisnya, ialah dipekerjakannya kembali Penggugat dan tidak dapat frasa tidak sah *a quo* ditafsirkan mutatis mutandis menjadi keharusan bagi Tergugat melakukan "pembayaran upah sisa kontrak";
 4. Bahwa frasa mempekerjakan kembali dan membayar sisa upah kontrak merupakan 2 (dua) hal yang sangat berbeda jauh, sehingga diperlukan pemahaman yang komprehensif dalam penyusunan gugatan (posita maupun petitum gugatan) dengan menjabarkan/ menjelaskan implikasi hukum dari tidak sahnya menurut hukum surat keputusan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut "PHK") dan memberikan argumentasi kenapa Tergugat harus membayar sisa upah kontrak Penggugat;
 5. Bahwa selain itu, tidak jelas/kabur (*obscur libel*) gugatan Penggugat tersebut juga terkonfirmasi pada posita angka 19, di mana Penggugat meminta Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan, namun dalam petitumnya Penggugat tidak meminta pemenuhan atas permintaan uang paksa (*dwangsom*) *a quo*;
 6. Bahwa selanjutnya rumusan dalil gugatan (*posita fundamentum petendi*) Penggugat juga tidak memberikan informasi yang utuh perihal dasar atau

Hal. 7 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



pertimbangan hukum yang menjadi rujukan bagi Tergugat dalam mengenakan/memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut "PHK") kepada Penggugat, akibatnya gugatan Penggugat menjadi sangat sumir atau tidak jelas/kabur (*obscur libel*);

7. Berdasarkan uraian dalil Jawaban Tergugat di atas, secara yuridis faktual gugatan *a quo* telah terbukti tidak memenuhi syarat formil gugatan, karena tidak jelas atau kabur (*obscur libel*), sehingga menjadi tepat bagi Majelis Hakim Yang Mulai menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

B. DALAM POKOK PERKARA



8. Bahwa hal-hal yang telah dikemukakan dalam Eksepsi, mohon secara mutatis mutandis dianggap sebagai satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara ini;
9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita gugatan kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat;
10. Bahwa benar Penggugat merupakan pekerja pada perusahaan PT Investasi Digital Nusantara, sejak tanggal 6 Desember sampai dengan tanggal 19 Mei 2023 sebagai jabatan *Business Analyst Manager*, dengan besaran upah terakhir adalah Rp 16.000.000,- (enam belas juta rupiah) per bulan bersifat *gross*, di mana Tergugat telah melakukan pembayaran upah terakhir per tanggal 25 Mei 2023;
11. Bahwa dalam dalil gugatan pada angka 7 (tujuh), Penggugat pada pokoknya menyatakan proses pemutusan hubungan kerja dilakukan secara "*sepihak dan mendadak*", "*tanpa alasan yang jelas*" dan "*tidak berdasarkan ketentuan undang-undang yang berlaku*", menurut Tergugat dalil *a quo* merupakan dalil yang keliru atau mengada-ngada, karena secara yuridis pengenaan sanksi PHK diberikan dengan merujuk ketentuan Pasal 6 angka (4) huruf i Jo. Pasal 12 angka (12) Jo. Pasal 13 angka (1) huruf g Jo. Pasal 13 angka (1) huruf h Jo. Pasal 15 Jo. Pasal 17 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025, yang substansinya merupakan klausula sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35

Hal. 8 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021), yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6 angka (4) huruf i Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

“Menjaga nama baik perusahaan, bersikap sopan baik di dalam maupun di luar tempat kerja.”

Pasal 12 angka (12) Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

“Dilarang melakukan pungutan liar dan/atau pemerasan, memberi dan/atau menerima suap, dalam bentuk apapun, baik kepada sesama Karyawan, Supplier, Mitra Usaha dan/atau Rekanan/Relasi Perusahaan, yang bertujuan untuk memperkaya dan/atau menguntungkan diri sendiri”

Pasal 13 angka (1) huruf g Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

“Menarik keuntungan dan menggunakan peralatan, perlengkapan dan fasilitas milik perusahaan, bagi diri sendiri, keluarga, anak, saudara, teman dan/atau golongan.”

Pasal 13 angka (1) huruf h Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

“Perbuatan-perbuatan lain yang bersifat merugikan nama baik Pihak Pertama.”

Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

“Selain jenis pelanggaran sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 di atas, Perusahaan mengatur tentang pelanggaran yang mengakibatkan PHK dikarenakan alasan mendesak, yakni antara lain:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;*
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;*
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja. Biaya-biaya perawatan sebagai akibat penggunaan narkoba dan/atau obat terlarang oleh Pihak Kedua ataupun oleh tanggungan Pihak Kedua tidak termasuk dalam pertanggungan asuransi kesehatan;*

Hal. 9 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pihak Pertama di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau Pihak Pertama untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- i. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih; atau
- j. bila Pihak Kedua tidak masuk kerja selama 5 (lima) Hari Kerja berturut-turut tanpa adanya surat keterangan tertulis dan telah dipanggil oleh pihak Perusahaan 2 (dua) kali secara patut.

Pasal 17 ayat (1) Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

“Apabila Perjanjian berakhir dikarenakan:

- a. Pihak Kedua meninggal dunia;
- b. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- c. selesainya pekerjaan;
- d. berakhirnya jangka waktu kerja; atau
- e. Pihak Kedua melanggar ketentuan Pasal 14 atau 15 Perjanjian ini dan/atau Peraturan Perusahaan Pihak Pertama,

maka Perusahaan tidak wajib membayar ganti rugi sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya”

Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025

“Selain jenis pelanggaran sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (2) di atas, Perusahaan mengatur tentang pelanggaran yang mengakibatkan PHK dikarenakan alasan mendesak, yakni antara lain:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;

Hal. 10 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;*
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja. Biaya-biaya perawatan sebagai akibat penggunaan narkoba dan/atau obat terlarang oleh Pihak Kedua ataupun oleh tanggungan Pihak Kedua tidak termasuk dalam pertanggungan asuransi kesehatan;*
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pihak Pertama di lingkungan kerja;*
- f. membujuk teman sekerja atau Pihak Pertama untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;*
- h. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;*
- i. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih; dan*
- j. terbukti melakukan pungutan dan/atau tagihan-tagihan yang memiliki nilai komersial (nilai ekonomi) kepada pihak yang menggunakan jasa Perusahaan, yakni penerbit dan/atau pemodal, maupun partner kerjasama perusahaan dimana pungutan dan/atau tagihan-tagihan tersebut di luar biaya-biaya yang sudah disepakati antara Perusahaan dengan masing-masing pihak sebagaimana yang diatur dalam perjanjian terkait.*

Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

Hal. 11 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



12. Bahwa terhadap dalil Penggugat sepanjang frasa “mendadak”, Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021, memberikan kewenangan kepada Tergugat untuk dapat mengenakan sanksi PHK kepada Penggugat yang telah terbukti melakukan pelanggaran bersifat mendesak tanpa terlebih dahulu memberikan pemberitahuan sebagaimana ketentuan Pasal 37 ayat (2) PP 35/2021;

Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2).”

Pasal 37 ayat (2) PP 35/2021

“Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja Serikat Buruh.”

13. Bahwa merujuk ketentuan Pasal 17 ayat (1) Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, Penggugat yang terbukti berdasarkan hasil pemeriksaan telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025 Jo. Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, “tidak berhak untuk mendapatkan ganti rugi sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya”, sehingga dengan demikian permintaan Penggugat yang meminta ganti rugi tidak dapat dibenarkan secara yuridis;

Pasal 17 ayat (1) Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

“Apabila Perjanjian berakhir dikarenakan:

- a. Pihak Kedua meninggal dunia;*
 - b. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;*
 - c. selesainya pekerjaan;*
 - d. berakhirnya jangka waktu kerja; atau*
 - e. Pihak Kedua melanggar ketentuan Pasal 14 atau 15 Perjanjian ini dan/atau Peraturan Perusahaan Pihak Pertama,*
- maka Perusahaan tidak wajib membayar ganti rugi sebagaimana*

Hal. 12 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya”

14. Bahwa untuk membuat terang perkara *a quo*, Tergugat akan menjabarkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, sehingga mengharuskan Tergugat mengambil pilihan untuk mengenakan sanksi PHK, yang kronologis lengkapnya sebagai berikut:

Tabel I

Daftar Pelanggaran Berat Yang Dilakukan Penggugat

Tanggal	Jenis Pelanggaran
2 Mei 2023	Penggugat memerintahkan kepada MIB untuk meminta bagian <i>fee</i> dari <i>fee referral</i> kepada penerbit. Klasifikasi Pelanggaran: Pungutan Liar (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)
4 Mei 2023	<i>Meeting</i> dengan Penerbit LNC di Bandung yang merupakan klien ED. Dari hasil <i>meeting</i> ini, didapatkan konfirmasi bahwa Penggugat menyarankan agar tidak memakai jasa ED. ED merupakan salah satu <i>agent referral</i> Bizhare, di mana Penggugat meminta bagian dari <i>referral fee</i> , namun ED tidak mau. Klasifikasi Pelanggaran: Pungutan Liar (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)
9 May 2023	<i>Call meeting</i> dengan calon penerbit PT CKA untuk validasi jaminan, yang ternyata setelah dicek belum sesuai. Kewenangan untuk melakukan pengecekan keamanan proyek berada di bawah tanggung jawab Penggugat. <i>Conflict of interest</i> ini terkait dengan posisi Penggugat sebagai BA <i>Manager</i> yang harusnya menganalisa bisnis secara objektif, namun pada faktanya prosedur yang dilakukan tidak sesuai dengan <i>standard operating procedure</i> (SOP) internal Bizhare. Penggugat meminta tim internal lainnya untuk mempercepat proses pendanaan meskipun dari segi analisa belum lengkap dan jaminan yang dibutuhkan belum sesuai dengan kriteria yang disyaratkan. Klasifikasi Pelanggaran: Penipuan (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)
12 Mei 2023	Bapak Gatot <i>call meeting</i> dengan <i>Staff</i> Penggugat yang

Hal. 13 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



	<p>bersama MC. Yang bersangkutan mengkonfirmasi adanya tindakan Penggugat yang membiarkan Makelar Lahan untuk merevisi RAB Minimarket yang sebelumnya sudah mendapat persetujuan dari kantor Minimarket tersebut.</p> <p>Tujuan direvisi adalah agar ada kelebihan dana yang bisa dibagi (<i>sharing</i>) kepada Penggugat dan MC. Dalam <i>call meeting</i> ini juga disebutkan bahwa ada permintaan agar sewa yang sudah dibayarkan oleh <i>landlord</i> tidak dimasukkan ke dalam harga beli tanah agar sewa yang dikembalikan ini bisa dibagi (<i>sharing</i>) kepada Penggugat dan makelar.</p>
	<p>Klasifikasi Pelanggaran: Membujuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, yakni manipulasi data/pemalsuan data analisa ataupun penipuan (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)</p>

15. Bahwa selanjutnya pada tanggal 19 Mei 2023, Tergugat memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada Penggugat untuk menyampaikan pembelaannya. Namun, Penggugat tidak mengambil kesempatan tersebut, malah lebih berfokus pada permintaan pembayaran upah kontrak pasca dilakukan PHK;
16. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 8, yang pada pokoknya mempersoalkan penerimaan surat PHK di tanggal 31 Mei 2023, pukul 16.25 Waktu Indonesia Barat (selanjutnya disebut "WIB") atau 8 (delapan) hari kerja setelah PHK diberitahukan secara lisan, menurut Tergugat dalil *a quo* sesungguhnya tidak relevan dan tidak juga mengakibatkan penjatuhan sanksi PHK batal demi hukum, karena secara faktual pemberitahuan surat PHK menjadi terhambat penyerahannya disebabkan tindakan Penggugat yang sulit dihubungi atau dengan sengaja menghindari dilakukannya penyerahan surat PHK;
17. Bahwa selanjutnya perihal penolakan PHK oleh Penggugat sebagaimana didalilkan dalam angka 9 posita gugatan, secara yuridis faktual tidak sejalan dengan upaya atau diskursus selama berlangsungnya forum bipartit maupun tripartit pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Selatan, yang merujuk Risalah Bipartit, Risalah Mediasi I dan Risalah Mediasi I, pada pokok substansinya sebagai berikut:

Hal. 14 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



- a. Penggugat tidak pernah membantah dan/atau memberikan bukti (*evidence*) yang valid guna membantah bukti-bukti yang dihimpun Tergugat yang menjadi landasan dalam penjatuhan sanksi PHK;
- b. Penggugat selama berlangsungnya forum bipartit maupun tripartit lebih fokus pada tuntutan untuk dibayarkan upah sisa kontrak dan kompensasi; dan
- c. Tergugat telah memberikan opsi pemberian uang penggantian hak dan uang pisah, namun ditolak oleh Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

18. Bahwa secara yuridis Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak (*pacta sunt servanda*), sehingga para pihak yang saling mengikatkan diri dalam perjanjian *a quo* wajib melaksanakan kewajiban hukumnya (prestasi), di mana Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 17 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, tidak berhak mendapatkan ganti rugi (apabila terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak) sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya;

19. Bahwa selain itu, ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 mengatur *Pekerja/Karyawan yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka hak buruh hanya sebatas: Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 dan Uang Pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021

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

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

Pasal 47 huruf (a) Peraturan Perusahaan

Pekerja/Karyawan melakukan pelanggaran berat atau alasan mendesak, dengan besaran:

Masa kerja Pekerja/Karyawan	Besaran Uang Pisah
-----------------------------	--------------------



3 tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun.	Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah)
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	Rp. 750.000 (tujuh ratus lima puluh ribu)
9 tahun atau lebih	Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah)

20. Bahwa berdasarkan bantahan Tergugat sebagaimana dijabarkan di atas, maka terhadap dalil Penggugat yang menyatakan PHK dilakukan secara sepihak dan mendadak serta tanpa alasan yang jelas merupakan dalil yang keliru dan sudah seharusnya Majelis Hakim Yang Mulai menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.



21. Bahwa dalam anjurannya, mediator hubungan industrial tidak pernah menyatakan surat PHK Nomor. IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal 19 Mei 2023, tidak sah menurut hukum, karena tidak ada kesalahan berat sebagaimana didalilkan Penggugat dalam posita angka 12;

Anjuran Mediator Hubungan Industrial:

1. Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara mempekerjakan kembali sdr. Hairul Anwar dengan memanggil pekerja untuk bekerja kembali.
2. Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara membayar upah proses bulan Juni dan bulan Juli 2023 sebesar 2 x Rp. 16.000.000,- = Rp. 32.000.000,0 (tiga puluh dua juta Rupiah).
3. Agar Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara dan Pekerja Sdr. Hairul Anwar dapat menerima sebagaimana tersebut pada poin 1 (satu) dan poin 2 (dua) tersebut di atas.

22. Menurut Tergugat perlu dilakukan pelurusan pemahaman berkenaan anjuran mediator *a quo*, yang apabila dibaca dengan tingkat ketelitian yang tinggi (komprehensif), maka secara substansi anjuran mediator terbatas hanya meminta kepada Tergugat agar mempertimbangkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/Men/SJ-HKI/2005, dalam memberikan sanksi PHK kepada Penggugat dan tidak pernah sekalipun menyatakan "surat PHK Nomor. IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal



19 Mei 2023, tidak sah menurut hukum” dan/atau menyatakan “Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran”;

23. Bahwa perihal eksistensi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/Men/SJ-HKI/2005, secara yuridis konseptual surat edaran merupakan produk hukum yang secara materiel tidak mengikat umum dan bukanlah peraturan perundang-undangan, sehingga keberlakuannya tidak dapat menegasikan atau menyimpangi keberlakuan peraturan perundang-undangan yang tingkatannya lebih tinggi sebagaimana asas hierarki perundang undangan dan/atau *lex superior derogat legi inferiori*;
24. Bahwa adapun terhadap anjuran mediator yang menyatakan perjanjian kerja Penggugat demi hukum telah secara otomatis berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), menurut Tergugat anjuran tersebut tidak relevan dalam penanganan perkara *a quo*, karena Penggugat baik dalam posita maupun petitum gugatannya tidak pernah mempersoalkan keberlakuan atau legitimasi Perjanjian Kerja Nomor IDN/203.XII/HRD/2022;
25. Bahwa ketentuan Pasal 19 ayat (2) Perjanjian Kerja Nomor IDN/203.XII/HRD/2022, pada pokoknya menyatakan para pihak (Tergugat dan Penggugat) bersepakat tanpa paksaan dari pihak manapun memilih mengikatkan diri dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menerima seluruh konsekuensi hukum dari pelaksanaan perjanjian kerja *a quo*;

Pasal 19 ayat (2) Perjanjian Kerja Nomor IDN/203.XII/HRD/2022

“Dalam hal terdapat syarat dan/atau ketentuan dalam Perjanjian ini yang bertentangan dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, dengan itikad baik, Para Pihak setuju untuk mengganti dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang sah dan dapat diberlakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Ketika salah satu ketentuan dari Perjanjian ini menjadi tidak sah, tidak berlaku, atau tidak dapat diberlakukan dalam segala hal menurut ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan lainnya dari Perjanjian ini tidak akan terpengaruh dan/atau terganggu dengan cara apapun oleh hal tersebut.”,

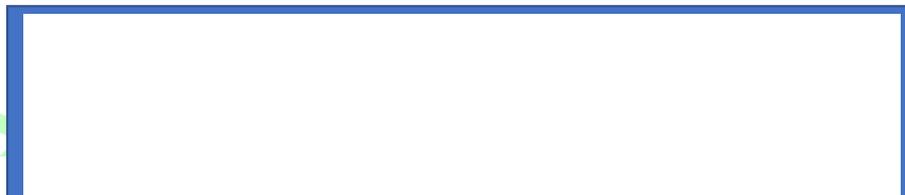
26. Bahwa ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, mengatur salah satu syarat sahnya perjanjian, adalah “*kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya*”,

Hal. 17 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



sehingga dengan disepakatinya (ditandatanganinya) perjanjian kerja *a quo*, maka menurut penalaran hukum yang wajar, tidak ada persoalan hukum dalam keberlakuan Perjanjian Kerja Nomor IDN/203.XII/HRD/2022;

27. Bahwa lebih lanjut, persoalan legitimasi Perjanjian Kerja Nomor IDN/203.XII/HRD/2022, tidak mutatis mutandis menegasikan tindakan atau pelanggaran berat yang dilakukan oleh Penggugat;
28. Bahwa selain itu, terhadap anjuran mediator yang menyatakan "*Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara membayar upah proses bulan Juni dan bulan Juli 2023 sebesar 2 x Rp. 16.000.000,- = Rp. 32.000.000,0 (tiga puluh dua juta Rupiah).*" juga tidak tepat, karena berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "*Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.*" Sejak terjadinya PHK, Penggugat sudah tidak melakukan kewajibannya kepada Tergugat sebagai pekerja, sehingga, sangatlah tidak adil apabila Tergugat memiliki kewajiban untuk tetap membayar upah selama proses bulan Juni dan bulan Juli atau bahkan Agustus 2023;
29. Bahwa berdasarkan dalil bantahan Tergugat sebagaimana dijabarkan di atas, maka sepanjang dalil Penggugat berkenaan anjuran mediator merupakan dalil mengada-ngada, karena didasarkan pada pemahaman yang keliru dan sudah seharusnya Majelis Hakim Yang Mulai menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.



30. Bahwa tuntutan pembayaran upah sisa kontrak dan uang kompensasi yang dimintakan Penggugat pada angka 16, 17, dan 18 gugatannya, adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, sehingga permintaan pembayaran upah sisa kontrak dan uang kompensasi haruslah ditolak untuk seluruhnya;
31. Bahwa adapun permintaan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) juga tidak mempunyai landasan hukum dan bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 tahun 2000, tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan Provisionil Jo. Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001

Hal. 18 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan Provisionil, yang pada pokoknya menentukan batasan perihal penjatuhan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*);

32. Perlu sekali lagi Tergugat tegaskan bahwa pengenaan sanksi PHK kepada Penggugat, berangkat dari tindakan Penggugat yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025, yang substansi merupakan klausula sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021;
33. Bahwa selanjutnya ketentuan Pasal 17 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, juga telah memberikan batasan atau pengaturan yang bersifat memaksa (imperatif), di mana Penggugat yang telah melakukan pelanggaran yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, "tidak berhak mendapatkan ganti rugi";
34. Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka dalil Penggugat pada angka 16, 17, dan 18 tidak beralasan menurut hukum dan sudah seharusnya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.



35. Bahwa Tergugat selama ini telah menjalankan dan mengelola perusahaan sejalan dengan prinsip *good corporate governance*, namun implikasi dari tindakan Penggugat dalam jabatannya sebagai *Business Analyst Manager* telah mengakibatkan tercederainya prinsip-prinsip fundamental perseroan, yang menimbulkan kerugian yang bersifat materiel maupun imateriel serta berpotensi menghilangkan kepercayaan masyarakat (*society trust*) kepada Tergugat;
36. Bahwa selain menjalankan *core business*-nya, Tergugat juga memiliki tanggung jawab sosial kepada puluhan pegawainya, sehingga terhadap tindakan pelanggaran, pasti akan dikenakan sanksi secara proporsional sesuai dengan bobot kesalahannya. Hal tersebut dilakukan demi menjaga kepercayaan masyarakat dan menjamin keberlangsungan usaha perseroan.

C. PETITUM

Hal. 19 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana diuraikan di atas, Tergugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* berkenan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

MEMUTUSKAN

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM PROVISI

Menolak tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Tergugat terbatas membayar Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah kepada Penggugat;
2. Menyatakan Sah dan Mengikat Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor. IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal 26 Mei 2023 dengan segala akibat hukumnya;
3. Menyatakan Penggugat terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang mengakibatkan diberikannya sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 13 November 2023, dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 20 November 2023, sebagaimana tercantum dalam Berita Acara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P-1 s/d P- 8**;

1. Bukti P-1 : Sesuai dengan asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Nomor : IDN/203.XII/HRD/2022 antara Tergugat dengan Penggugat tertanggal 06 Desember 2022;

Hal. 20 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bukti P-2 : Sesuai dengan asli Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : IDN/114A.V/HRD/2023 tertanggal 26 Mei 2023 dari Tergugat kepada Penggugat;
3. Bukti P-3 : Sesuai dengan asli Surat Jawaban Penggugat Kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Atas Anjuran Hasil Mediasi Nomor : e-0118/KT.03.03 tertanggal 23 Agustus 2023;
4. Bukti P-4 : Fotocopy dari print out 1 (satu) bundel berisi 5 (lima) lembar berupa : (1 dan 2) Undangan Meeting Review Kinerja, (3) Print Out Chat WA perihal Undangan Meeting tersebut dan Chat konfirmasi Penggugat perihal akses email kantor yang di blokir beberapa jam sebelum meeting tersebut, (4) Bukti akses email kantor yang sudah di blokir pukul 06.36 WIB, (5) Bukti chat di group WA bahwa Penggugat dikeluarkan dari group kerja oleh CFO Tergugat;
5. Bukti P-5 : Fotocopy dari print out 1 (satu) lembar print out chat antara Penggugat dengan pimpinan HRD Tergugat pada tanggal 27 Mei 2023;
6. Bukti P-6 : Fotocopy dari print out 1 (satu) lembar print out chat antara Penggugat dengan pimpinan HRD Tergugat pada tanggal 5 September 2023;
7. Bukti P-7 : Fotocopy dari print out 1 (satu) lembar print out chat klarifikasi antara Penggugat dengan klien calon Penerbit PT. CKA pada tanggal 22 Mei 2023;
8. Bukti P-8 : Fotocopy dari print out 1 (satu) lembar print out chat klarifikasi antara enggugat dengan ED selaku agent referral dari Tergugat pada tanggal 6 Maret 2023;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **T-1 s/d T-13**;

1. Bukti T-1 : Sesuai dengan asli Akta Pendirian PT INVESTASI DIGITAL NUSANTARA Nomor 02, tanggal 2 Maret 2018;
2. Bukti T-2 : Fotocopy Kartu Tanda Penduduk Direktur atas nama Gatot Adhi Wibowo;

Hal. 21 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bukti T-3 : Sesuai dengan asli Perjanjian Waktu Tertentu Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, tanggal 6 Desember 2022;
4. Bukti T-4 : Sesuai dengan asli Peraturan Perusahaan PT. Investasi Digital Nusantara ("Bizhare") 2023-2025;
5. Bukti T-5 : Sesuai dengan asli Berita Acara Pemeriksaan :
 1. MUHAMMAD IBRAHIM AZZUHDI selaku *Business Acquaiition & Analyst* diperiksa pada tanggal 2 Mei 2023;
 2. EMIL DHARMA yang berdasarkan PERJANJIAN KERJASAMA BUSINESS REFERRAL DAN INVESTOR AFFILIATE No. 99/LGL-PKS/VIII/2022, adalah pihak yang memiliki relasi untuk direkomendasikan kepada PT Investasi Digital Nusantara agar dapat melakukan penawaran efek dan pembelian efek melalui *platfrom* Bizhare, diperiksa pada tanggal 4 Mei 2023; dan
 3. MICHAEL CHRISMALA selaku *Business Acquisition & Analyst*, diperiksa pada tanggal 12 Mei 2023;
 4. IMANURUL AISHA RAHARDJO selaku *Human Capital Development*, diperiksa pada tanggal 26 Mei 2023.
6. Bukti T-6 : Fotocopy Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal 26 Mei 2023;
7. Bukti T-7 : Sesuai dengan asli Risalah Bipartit antara PT Investasi Digital Nusantara dengan Pekerja Hairul Anwar, tanggal 15 Juni 2023;
8. Bukti T-8 : Fotocopy Risalah Tripartit :
 - Mediasi I tanggal 20 Juli 2023; dan
 - Mediasi II, tanggal 2 Agustus 2023 antara Termohon PT Investasi Digital Nusantara dengan Pemohon Hairul Anwar;
9. Bukti T-9 : Sesuai dengan asli Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Nomor: e-0118/KT.03.03, tanggal 14 Agustus 2023;
10. Bukti T-10 : Sesuai dengan asli Tanggapan PT IDN terhadap Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja No. IDN/204.VIII/HRD/2023, tanggal 1 September 2023;
11. Bukti T-11 : Fotocopy Jawaban Penggugat Terhadap Anjuran Disnaker, tanggal 23 Agustus 2023;
12. Bukti T-12 : Print out Slip Gaji Penggugat;
13. Bukti T-13 : Print out Bukti transferan uang dari rekening salah satu penerbit ke rekening Penggugat;

Hal. 22 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/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)



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

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat menyatakan dengan tegas di hadapan persidangan **tidak** mengajukan saksi fakta maupun ahli, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan didalam persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat mengajukan 1 (satu) orang saksi fakta bernama **Imanurul Aisha Rahardjo**, yang memberikan keterangannya dibawah sumpah didalam persidangan sebagai berikut;

- Bahwa saksi adalah HRD pada Tergugat dan kenal Penggugat sejak Penggugat joint masuk bekerja pada Tergugat selama setengah tahun, dan di PHK karena alasan mendesak;
- Bahwa ada permintaan uang dari Penggugat diluar pengetahuan timnya;
- Bahwa permintaan dalam bentuk uang adalah melanggar Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi tahu tentang bukti T-5 ada Berita Acara pemeriksaan Penggugat dengan pelanggaran yang dikonfirmasi pada Tim Penggugat tentang permintaan uang dari Penggugat kepada penerbit sebagai fee kepada Penggugat;
- Bahwa ada kesaksian Ibrahim dan Emil Darma tentang permintaan uang tersebut sebagai mitra dari perusahaan;
- Bahwa saksi tahu tentang bukti T-13 adalah tentang peminjaman uang dari Penggugat yang tidak diperkenankan di Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan;
- Bahwa pada tanggal 2 Mei 2023 saksi tahu tentang laporan pungli pada Penggugat, dimana pada tanggal 19 Mei 2023 Penggugat dipanggil direktur

Hal. 23 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

setelah adanya proses assesment;

- Bahwa bukti yang ada pada saksi adalah secara verbal dengan pertanyaan melalui video call;
- Bahwa menurut Penggugat pinjaman uang tersebut adalah pribadi dan tidak karena hubungan kerja dan tidak conflict off interest;
- Bahwa saksi mendapat info dari Tim Penggugat;
- Bahwa Penggugat di PHK secara langsung karena alasan mendesak dan tidak ada klarifikasi;
- Bahwa Peraturan Perusahaan tidak pernah direalisasikan saat Penggugat saksi tidak tahu;
- Bahwa benar ada kontribusi Penggugat dalam perusahaan;
- Bahwa Berita Acara Pemeriksaan Penggugat ditulis saksi saat pemeriksaan hanya dengan Direktur dan lewat telpon dengan tim dan tidak ada Penggugat;
- Bahwa bukti T-13 adalah bukti pinjaman uang dari Penggugat ke Emil Darma;
- Bahwa PHK Penggugat pada tanggal 19 Mei 2023 adalah secara verbal dari Direksi yaitu CEO nya langsung;
- Bahwa hak-hak Penggugat yang diberikan adalah gaji bulan Mei;
- Bahwa masa kerja Penggugat sejak tanggal 6 Desember 2022 s/d 19 Mei 2023 dengan upah Rp. 16.000.000,-;
- Bahwa atas PHK karena alasan mendesak tidak diberikan Surat Peringatan;
- Bahwa tidak ada kerugian bagi perusahaan tetapi ada ekse kesana;
- Bahwa ada klausul yang diatur didalam Peraturan Perusahaan tentang peminjaman uang oleh Penggugat pada penerbit yang menjadi mitra perusahaan, saksi tidak tahu;

Menimbang, bahwa pada sidang berikutnya yaitu tanggal 15 Januari 2024, Para Pihak masing-masing baik Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Hal. 24 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa selain mengajukan bantahan terhadap pokok perkara, Tergugat juga mengajukan Eksepsinya sebagaimana diuraikan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Tergugat mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

Gugatan Penggugat Tidak Jelas/Kabur (*Obscuur Libel*)

Bahwa Penggugat dalam menyusun gugatannya didasarkan pada rumusan dalil gugatan (*posita/fundamentum petendi*) yang tidak memiliki konsistensi (tidak jelas) atau berkorelasi dengan petitum gugatan, di mana dalam posita gugatannya, Penggugat pada pokoknya menyatakan “surat pemutusan hubungan kerja Nomor. IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal 26 Mei 2023, bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, yang seharusnya dimintakan melalui petitum gugatan untuk dipekerjakan kembali, tidak malah meminta “pembayaran upah sisa kontrak”;

Bahwa frasa mempekerjakan kembali dan membayar sisa upah kontrak merupakan 2 (dua) hal yang sangat berbeda jauh, sehingga diperlukan pemahaman yang komprehensif dalam penyusunan gugatan (posita maupun petitum gugatan) dengan menjabarkan/menjelaskan implikasi hukum dari tidak sahnya menurut hukum surat keputusan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut “PHK”) dan memberikan argumentasi kenapa Tergugat harus membayar sisa upah kontrak Penggugat;

Bahwa selain itu, tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) gugatan Penggugat tersebut juga terkonfirmasi pada posita angka 19, di mana Penggugat meminta Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000.- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan, namun dalam petitumnya Penggugat tidak meminta pemenuhan atas permintaan uang paksa (*dwangsom*) *a quo*;

Bahwa selanjutnya rumusan dalil gugatan (*posita/fundamentum petendi*) Penggugat juga tidak memberikan informasi yang utuh perihal dasar atau pertimbangan hukum yang menjadi rujukan bagi Tergugat dalam mengenakan/memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut “PHK”) kepada Penggugat, akibatnya gugatan Penggugat menjadi sangat sumir atau tidak jelas/kabur (*obscuur libel*);

Berdasarkan uraian dalil Jawaban Tergugat di atas, secara yuridis faktual gugatan *a quo* telah terbukti tidak memenuhi syarat formil gugatan, karena tidak jelas atau kabur (*obscuur libel*), sehingga menjadi tepat bagi Majelis Hakim Yang Mulai menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima diterima (*Niet*

Hal. 25 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Ontvankelijke Verklaard).

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut Penggugat dalam Repliknya memberikan bantahan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

- Bahwa Penggugat telah melakukan komunikasi dengan perwakilan pihak Tergugat dan selama ini yang selalu aktif berkomunikasi mewakili Tergugat, yaitu saudari IMANURUL AISHA R. selaku Pimpinan HRD, bahwa opsi untuk dipekerjakan kembali belum bisa di akomodir oleh pihak Tergugat (ada bukti chat melalui aplikasi Whatsapp (WA), sehingga akhirnya Penggugat tidak meminta dipekerjakan kembali dan fokus pada tuntutan ganti rugi sebagaimana Pasal 62 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tuntutan kompensasi sesuai Pasal 15 ayat (3) PP No.35 tahun 2021 tentang PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);
- Bahwa Penggugat menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. IDN/114A.V/HRD/2023, tanggal 26 Mei 2023 bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena tidak ada dasar atau alasan yang kuat secara hukum pidana maupun perdata, hal ini sebagaimana dikuatkan juga oleh pihak mediator Tripartit pada bagian C. PENDAPAT DAN PERTIMBANGAN HUKUM MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL angka 4 yang menyatakan bahwa "*Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan kesalahan berat maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hukum pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap*" , dengan demikian PHK belum bisa dilakukan karena belum ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- Bahwa Penggugat sebagaimana telah dijelaskan pada poin 2 diatas, jelas dan terang bahwa Penggugat tidak lagi menuntut dipekerjakan kembali karena opsi tersebut telah dinyatakan tertutup oleh perwakilan Tergugat dan tidak perlu Penggugat memberikan argumentasi berkenaan pasal 62 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 ayat (3) PP No.35 tahun 2021 tentang PKWT karena semua sudah jelas dan terang diatur oleh Undang-Undang;
- Bahwa Penggugat bukan seorang ahli hukum, dan murni mewakili diri sendiri, sehingga ada keterbatasan pengetahuan tentang acara hukum perdata, oleh sebab itu apabila Yang Mulia Majelis Hakim mengizinkan agar tuntutan uang paksa (*dwangsom*) tersebut dapat dimasukkan kedalam petitum sebagai susulan atau revisi karena Penggugat hanya memasukan kedalam posita angka 19 dalam surat pengajuan gugatan dan beranggapan bahwa itu semua

Hal. 26 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



mejadi satu kesatuan gugatan;

- Bahwa Penggugat sama sekali tidak mengerti apa yang menjadi dasar terjadinya PHK, termasuk namun tidak terbatas apa kerugian materiil maupun immateril dari Tergugat sehingga terjadi PHK terhadap Penggugat. Tergugat tidak pernah sekalipun menyebutkan berapa angka rupiah kerugian yang di derita Tergugat akibat tuduhan kepada Penggugat karena memang tidak ada kerugian sama sekali. Atas dasar itu maka Penggugat menuntut hak sesuai undang-undang yang berlaku tentang ketenagakerjaan;
- Bahwa berdasarkan uraian replik Penggugat di atas, syarat formil bukanlah substansi hukum yang dapat menjadikan gugatan Penggugat tidak dapat diterima, sehingga mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat dapat diterima;

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

Menimbang, bahwa dalam Hukum Acara Perdata terdapat kaidah bahwa eksepsi terhadap gugatan hanya ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung terhadap pokok perkara (*verweer ten principale*);

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama gugatan Penggugat, Majelis Hakim menilai gugatan Penggugat telah cukup jelas dengan disertai dasar peristiwa terjadinya perkara *a quo* dan penyusunan gugatan telah sesuai dengan kaidah hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR Jo. Pasal 8 RV. Gugatan bisa dikatakan kabur (*obscur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan apabila ternyata petitum gugatan terbukti tidak bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya. Selanjutnya Majelis Hakim menilai terhadap substansi eksepsi Tergugat ternyata hal-hal tersebut adalah telah memasuki pokok perkara *a quo*, sehingga Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal tersebut dengan pembuktian secara komprehensif di dalam pokok perkara, dengan demikian atas Eksepsi Tergugat adalah tidak beralasan hukum dan harus **dinyatakan tidak dapat diterima**;

DALAM POKOK PERKARA

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

Hal. 27 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sekalipun Penggugat dan Tergugat telah melakukan upaya perdamaian di tingkat mediasi namun gagal, tetapi Majelis Hakim tetap menganjurkan agar Penggugat dan Tergugat dapat menyelesaikan perselisihannya melalui perdamaian, sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR, tetapi tidak berhasil;

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

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **P- 1 s/d P- 8** tanpa mengajukan saksi fakta dan ahli, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **T-1 s/d T-13** dan mengajukan 1 (satu) orang saksi fakta, bernama **Imanurul Aisha Rahardjo** yang memberikan keterangan dibawah sumpah ;

Menimbang, bahwa atas perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara a quo, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa berdasarkan surat **Anjuran Nomor e-0118/KT.03.03 tanggal 14 Agustus 2023** yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang asli anjuran tersebut terlampir bersama gugatan a quo, bahwa Anjuran tersebut telah membuktikan bahwa Penggugat dan Tergugat 1 yang telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 *juncto* Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang selama ini bekerja di PT. INVESTASI

Hal. 28 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DIGITAL NUSANTARA, terhitung sejak tanggal 06 Desember 2022 dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau Pekerja status KONTRAK, dengan nomor PKWT IDN/203.XII/HRD/2022;

- Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat dengan besaran upah sesuai kontrak PKWT adalah sebesar Rp.16.000.000 (enam belas juta rupiah);
- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat (PT. INVESTASI DIGITAL NUSANTARA, dengan merek dagang BIZHARE) di Divisi Business Acquisition & Business Analyst, Divisi yang berada dibawah Direktur Keuangan dengan Jabatan sebagai BUSINESS ANALYST MANAGER yang bertanggung jawab terhadap kinerja Business Acquisition & Business Analyst dan selama ini Penggugat bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan loyal terhadap Tergugat;
- Bahwa pada hari Kamis tanggal 18 Mei 2023, pukul 14.38 WIB, Penggugat menerima pesan melalui aplikasi WA (Whatsapp) dari Bapak Gatot Adhi Wibowo selaku CFO (Direktur Keuangan) dan atasan langsung, yang berisi agar Penggugat datang ke kantor menghadap beliau di hari Jumat 19 Mei 2023 pukul 09.00 WIB tanpa menyebutkan maksud dan tujuannya;
- Bahwa pada hari Jumat tanggal 19 Mei 2023 pukul 09.30 WIB Penggugat menerima secara lisan atau verbal berupa pemberitahuan Pemutusan Kontrak/ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara SEPIHAK dan MENDADAK dari Tergugat dan atau para Direksi (BOD), tanpa pemberitahuan sebelumnya, dan tanpa alasan yang jelas dan tidak berdasarkan hukum dan undang-undang yang berlaku pada bidang ketenagakerjaan;
- Bahwa Surat Pemutusan Kontrak / Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baru diserahkan oleh pihak Tergugat melalui Divisi HRD via email pada hari Rabu tanggal 31 Mei 2023 pukul 16.25 WIB atau 8 (delapan) hari kerja setelah diberitahukan PHK secara lisan, dengan nomor surat : IDN/114A.V/HRD/2023 tertanggal 26 Mei 2023;
- Bahwa Penggugat menolak Pemutusan Kontrak/PHK Sepihak tersebut karena tanpa pembayaran upah sisa kontrak beserta kompensasinya dan mengajukan perundingan Bipartit pada Tergugat pada hari Jumat 02 Juni 2023;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat telah memberikan bantahannya di dalam surat jawaban yang pada pokoknya mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

Hal. 29 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa benar Penggugat merupakan pekerja pada perusahaan PT Investasi Digital Nusantara, sejak tanggal 6 Desember sampai dengan tanggal 19 Mei 2023 sebagai jabatan *Business Analyst Manager*, dengan besaran upah terakhir adalah Rp 16.000.000,- (enam belas juta rupiah) per bulan bersifat *gross*, di mana Tergugat telah melakukan pembayaran upah terakhir per tanggal 25 Mei 2023;
- Bahwa secara yuridis penerapan sanksi PHK kepada Penggugat dengan merujuk ketentuan Pasal 6 angka (4) huruf i Jo. Pasal 12 angka (12) Jo. Pasal 13 angka (1) huruf g Jo. Pasal 13 angka (1) huruf h Jo. Pasal 15 Jo. Pasal 17 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025, yang substansinya merupakan klausula sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ;
- Bahwa merujuk ketentuan Pasal 17 ayat (1) Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, Penggugat yang terbukti berdasarkan hasil pemeriksaan telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025 Jo. Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, "*tidak berhak untuk mendapatkan ganti rugi sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya*", sehingga dengan demikian permintaan Penggugat yang meminta ganti rugi tidak dapat dibenarkan secara yuridis;

Pasal 17 ayat (1) Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022

"Apabila Perjanjian berakhir dikarenakan:

- f. Pihak Kedua meninggal dunia;*
- g. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;*
- h. selesainya pekerjaan;*
- i. berakhirnya jangka waktu kerja; atau*
- j. Pihak Kedua melanggar ketentuan Pasal 14 atau 15 Perjanjian ini dan/atau Peraturan Perusahaan Pihak Pertama,***
maka Perusahaan tidak wajib membayar ganti rugi sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya"

Hal. 30 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa untuk membuat terang perkara *a quo*, Tergugat akan menjabarkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, sehingga mengharuskan Tergugat mengambil pilihan untuk mengenakan sanksi PHK, yang kronologis lengkapnya sebagai berikut :

2 Mei 2023	<p>Penggugat memerintahkan kepada MIB untuk meminta bagian <i>fee</i> dari <i>fee referral</i> kepada penerbit.</p> <p>Klasifikasi Pelanggaran: Pungutan Liar (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)</p>
4 Mei 2023	<p><i>Meeting</i> dengan Penerbit LNC di Bandung yang merupakan klien ED. Dari hasil <i>meeting</i> ini, didapatkan konfirmasi bahwa Penggugat menyarankan agar tidak memakai jasa ED.</p> <p>ED merupakan salah satu <i>agent referral</i> Bizhare, di mana Penggugat meminta bagian dari <i>referral fee</i>, namun ED tidak mau.</p> <p>Klasifikasi Pelanggaran: Pungutan Liar (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)</p>
9 May 2023	<p><i>Call meeting</i> dengan calon penerbit PT CKA untuk validasi jaminan, yang ternyata setelah dicek belum sesuai. Kewenangan untuk melakukan pengecekan keamanan proyek berada di bawah tanggung jawab Penggugat.</p> <p><i>Conflict of interest</i> ini terkait dengan posisi Penggugat sebagai BA <i>Manager</i> yang harusnya menganalisa bisnis secara objektif, namun pada faktanya prosedur yang dilakukan tidak sesuai dengan <i>standard operating procedure</i> (SOP) internal Bizhare.</p> <p>Penggugat meminta tim internal lainnya untuk mempercepat proses pendanaan meskipun dari segi analisa belum lengkap dan jaminan yang dibutuhkan belum sesuai dengan kriteria yang disyaratkan.</p> <p>Klasifikasi Pelanggaran: Penipuan (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)</p>
12 Mei 2023	<p>Bapak Gatot <i>call meeting</i> dengan <i>Staff</i> Penggugat yang bersama MC. Yang bersangkutan mengkonfirmasi adanya tindakan Penggugat yang membiarkan Makelar Lahan untuk merevisi RAB Minimarket yang sebelumnya sudah mendapat persetujuan dari kantor Minimarket tersebut.</p> <p>Tujuan direvisi adalah agar ada kelebihan dana yang bisa dibagi (<i>sharing</i>) kepada Penggugat dan MC. Dalam <i>call</i></p>

Hal. 31 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



<p><i>meeting</i> ini juga disebutkan bahwa ada permintaan agar sewa yang sudah dibayarkan oleh <i>landlord</i> tidak dimasukkan ke dalam harga beli tanah agar sewa yang dikembalikan ini bisa dibagi (<i>sharing</i>) kepada Penggugat dan makelar.</p>
<p>Klasifikasi Pelanggaran: Membujuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, yakni manipulasi data/pemalsuan data analisa ataupun penipuan (<i>vide</i> Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022)</p>

- Bahwa selanjutnya pada tanggal 19 Mei 2023, Tergugat memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada Penggugat untuk menyampaikan pembelaannya. Namun, Penggugat tidak mengambil kesempatan tersebut, malah lebih berfokus pada permintaan pembayaran upah kontrak pasca dilakukan PHK;
- Bahwa terhadap dalil Penggugat pada angka 8, yang pada pokoknya mempersoalkan penerimaan surat PHK di tanggal 31 Mei 2023, pukul 16.25 Waktu Indonesia Barat (selanjutnya disebut "WIB") atau 8 (delapan) hari kerja setelah PHK diberitahukan secara lisan, menurut Tergugat dalil *a quo* sesungguhnya tidak relevan dan tidak juga mengakibatkan penjatuhan sanksi PHK batal demi hukum, karena secara faktual pemberitahuan surat PHK menjadi terhambat penyerahannya disebabkan tindakan Penggugat yang sulit dihubungi atau dengan sengaja menghindari dilakukannya penyerahan surat PHK;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama jawab-jawab Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berdasar PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) beserta konsekwensi hukumnya ;

Menimbang, bahwa dalam perkara *a quo* terdapat permasalahan hukum yang harus dijawab yaitu :

Apakah konsekwensi hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat berdasar PKWT oleh Tergugat berdasar ketentuan undang-undang yang berlaku?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat disertai dengan bukti-bukti Penggugat dan Tergugat yang relevan dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, selainnya

Hal. 32 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa atas dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, mengingat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Jo UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang diundangkan tanggal 2 November 2020 dan aturan pelaksanaannya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja diundangkan tanggal 2 Februari 2021, berdasarkan asas "*Lex Posterior Derogat Legi Priori*" artinya *Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan peraturan perundang-undangan yang terdahulu yang mengatur hal yang sama*" Faktanya gugatan *a quo* didaftarkan pada **tanggal 21 September 2023** setelah disahkan peraturan perundangan tersebut, karenanya Majelis Hakim berpendirian penyelesaian perselisihan PHK dalam perkara *a quo* haruslah mengacu pada ketentuan tersebut diatas dan UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan perundangan lainnya;

Menimbang, bahwa berdasar bukti-bukti yang diajukan Penggugat dan Tergugat, pertama kali Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasar dalil gugatannya Penggugat adalah Pekerja di PT. INVESTASI DIGITAL NUSANTARA, terhitung sejak tanggal 06 Desember 2022 dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau Pekerja status KONTRAK, dengan nomor PKWT IDN/203.XII/HRD/2022, menerima upah setiap bulannya dari Tergugat sebesar Rp.16.000.000 (enam belas juta rupiah) di Divisi Business Acquisition & Business Analyst, Divisi yang berada dibawah Direktur Keuangan dengan Jabatan sebagai BUSINESS ANALYST MANAGER yang bertanggung jawab terhadap kinerja Business Acquisition & Business Analyst dan selama ini Penggugat bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan loyal terhadap Tergugat;

Menimbang, bahwa atas dalil gugatannya tersebut, Tergugat tidak membantahnya dan mendalilkan dalam jawabannya benar Penggugat merupakan pekerja pada perusahaan PT Investasi Digital Nusantara, sejak tanggal 06 Desember 2022 sampai dengan tanggal 19 Mei 2023 sebagai jabatan Business Analyst Manager, dengan besaran upah terakhir adalah Rp 16.000.000,- (enam belas juta rupiah) per bulan bersifat *gross*, di mana Tergugat telah melakukan pembayaran upah terakhir per tanggal 25 Mei 2023 ,

Hal. 33 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal mana dikuatkan dalam **bukti P-1** berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 06 Desember 2022;

Menimbang, bahwa berdasar dalil gugatan dan jawaban Para Pihak tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim menemukan fakta hukum yang benar dikuatkan dengan **bukti P-1 = bukti T-3** berupa PKWT Penggugat dengan Tergugat dimana pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dalam hubungan kerja kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sejak tanggal 6 Desember 2022 dalam jabatan Business Analyst Manager dengan upah setiap bulan sebesar Rp. 6.000.000,- dan upah terakhir Penggugat diterima pada tanggal 25 Mei 2023 yang dikuatkan dengan **bukti T-12** berupa Rincian pembayaran upah Penggugat oleh Tergugat sejak bulan Desember 2022 s/d Mei 2023;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang bukti-bukti Penggugat dan Tergugat lainnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat yang didalilkan Penggugat bahwa pada tanggal 19 Mei 2023 Penggugat menerima secara lisan pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan mendadak dari Tergugat dan atau para Direksi (BOD), tanpa pemberitahuan sebelumnya, dan tanpa alasan yang jelas, dan surat PHK Penggugat baru diserahkan Tergugat melalui Divisi HRD via email pada tanggal 31 Mei 2023 dengan surat PHK tertanggal 26 Mei 2023;

Menimbang, bahwa berdasar hal tersebut Tergugat tidak membantahnya pula, dan mendalilkan pengenaan sanksi PHK kepada Penggugat dengan merujuk ketentuan Pasal 6 angka (4) huruf i Jo. Pasal 12 angka (12) Jo. Pasal 13 angka (1) huruf g Jo. Pasal 13 angka (1) huruf h Jo. Pasal 15 Jo. Pasal 17 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025, yang substansinya merupakan klausula sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 dan berdasar pula pada ketentuan Pasal 17 ayat (1) Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022, dimana Penggugat terbukti berdasarkan hasil pemeriksaan **telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak** sebagaimana diatur pula dalam Pasal 15 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025 Jo. Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, dimana Penggugat *“tidak berhak untuk mendapatkan ganti rugi sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya”*;

Menimbang, bahwa berdasar hal tersebut, Majelis Hakim menilai

Hal. 34 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



terdapatnya **bukti P-2 = bukti T-6** berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dari Tergugat tertanggal 26 Mei 2023 dengan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Perjanjian Kerja tentang Pelanggaran yang dapat di **PHK karena Alasan Mendesak**, **bukti P-1 = bukti T-3** berupa PKWT Penggugat dengan Tergugat dengan masa kerja 12 (dua belas) bulan sejak tanggal 06 Desember 2022, **bukti T-4** berupa Peraturan Perusahaan Tergugat Tahun 2023-2025 yang telah di sahkan oleh dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta, **bukti T-5** berupa Berita Acara Pemeriksaan, **bukti T-13** berupa bukti transfer ke rekening atas nama Penggugat sejumlah Rp. 2.000.000,- dengan keterangan Pinjaman Sementara;

Menimbang, bahwa berdasar bukti Penggugat dan Tergugat tersebut diatas dihubungkan dengan alasan PHK Penggugat karena alasan mendesak, Majelis Hakim menilai terhadap **bukti P-2 = bukti T-6** dimana di dalam Surat PHK Penggugat telah menguraikan alasan PHK Penggugat adalah karena alasan mendesak sebagaimana **Pasal 15 Perjanjian Kerja Penggugat dengan Tergugat**, maka Majelis Hakim akan mencermati terhadap **Pasal 15 Perjanjian Kerja** sebagaimana termuat dalam **bukti P-1 = bukti T-3** terdapat jenis pelanggaran yang bersifat mendesak tersebut adalah :

- A. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- B. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- C. Mabuk,meminum minumam keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika,psikotropika,dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja. Biaya-biaya perawatan sebagai akibat penggunaan narkotika dan/atau obat terlarang oleh pihak kedua ataupun oleh tanggungan pihak kedua tidak termasuk dalam pertanggungan asuransi Kesehatan;
- D. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- E. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pihak pertama dilingkungan kerja;
- F. Membujuk teman sekerja atau pihak pertama untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- G. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- H. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;

Hal. 35 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- I. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih, atau;
- J. Bila pihak kedua tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa adanya surat keterangan tertulis dan telah dipanggil oleh pihak perusahaan 2 (dua) kali secara patut.

Menimbang, bahwa berdasar isi dari **Pasal 15 Perjanjian Kerja** tersebut, Majelis Hakim menghubungkannya dengan **Pasal 43 Peraturan Perusahaan Tergugat tentang Pelanggaran yang dapat di PHK dengan alasan mendesak** sebagaimana **bukti T-4** dan jawaban Tergugat dimana Penggugat didalilkan telah melanggar Pasal 6 angka (4) huruf i Jo. Pasal 12 angka (12) Jo. Pasal 13 angka (1) huruf g Jo. Pasal 13 angka (1) huruf h Jo. Pasal 15 Jo. Pasal 17 Perjanjian Kerja Nomor: IDN/203.XII/HRD/2022 Jo. Pasal 43 Peraturan Perusahaan PT Investasi Digital Nusantara 2023-2025, Majelis Hakim menemukan terdapatnya isi peraturan yang pada pokoknya sama antara yang termuat dalam Pasal 15 Perjanjian Kerja Tergugat dengan Pasal 43 Peraturan Perusahaan Tergugat dengan penambahan huruf J yaitu "*Terbukti melakukan pungutan dan/atau tagihan-tagihan yang memiliki nilai komersial (nilai ekonomi) kepada pihak yang menggunakan jasa Perusahaan, yakni penerbit dan/atau pemodal, maupun partner Kerjasama Perusahaan dimana pungutan dan/atau tagihan-tagihan tersebut diluar biaya-biaya yang sudah disepakati antara Perusahaan dengan masing-masing pihak sebagaimana yang diatur dalam perjanjian terkait*";

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mengaitkan tentang terdapatnya **bukti T-5** berupa Berita Acara Tim Pemeriksaan tentang Penggugat telah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan, yang tidak dibantah oleh Penggugat tentang keberadaan bukti tersebut dan **bukti T-13** berupa bukti transfer uang sejumlah Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) ke rekening Penggugat dari nomor rekening penerbit/mitra Tergugat, dimana Majelis Hakim menemukan fakta hukum terdapatnya berita acara pemeriksaan tentang pelanggaran Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja yang dilakukan Penggugat yang tidak dibantah Penggugat namun Penggugat hanya mendalilkan dalam Repliknya adalah tidak ada dasar atau alasan yang kuat secara hukum pidana maupun perdata untuk melakukan PHK pada Penggugat, sehingga Majelis Hakim berpendapat hal-hal pelanggaran yang dilakukan Penggugat sebagaimana termuat didalam Berita Acara Pemeriksaan dan adanya penerimaan uang oleh Penggugat dari penerbit yang juga adalah mitra kerja Tergugat adalah telah dapat dibuktikan Tergugat;

Hal. 36 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasar **bukti T-5** dan **bukti T-13** tersebut karena Tergugat telah dapat membuktikan terjadinya pelanggaran Pasal 43 huruf J Peraturan Perusahaan dimana telah ternyata apa yang dilanggar Penggugat adalah Pasal yang mensyaratkan PHK dengan alasan mendesak, sehingga Majelis Hakim berpendapat atas PHK Penggugat sebagaimana termuat dalam surat PHK Penggugat Nomor : IDN/114A.V/HRD/2023 tertanggal 26 Mei 2023 dimana hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan telah berakhir sejak tanggal 19 Mei 2023 adalah sah dan berdasar hukum;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan hukum diatas, karena Surat PHK Penggugat adalah sah dan berdasar hukum, maka Majelis Hakim berdasar keadilan dan kepastian hukum menyatakan **PUTUS** hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal **19 Mei 2023**;

Menimbang, bahwa karena putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah sah dan berdasar hukum sejak tanggal 19 Mei 2023, maka menjadi berimplikasi hukum pada ketentuan Pasal 62 UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan Jo UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yaitu *"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja"*, maka Majelis Hakim berpendapat karena Penggugat telah terbukti melanggar Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan dalam hubungan kerja PKWT nya dengan Tergugat sebelum PKWT tersebut berakhir sehingga menjadikan ketentuan Pasal 62 tersebut tidak lagi berlaku dan menjadi berimplikasi hukum menjadikan Tergugat tidak mempunyai kewajiban dan tidak mempunyai keharusan membayar ganti rugi upah kepada Penggugat sebesar 7 (tujuh) bulan upah Penggugat sampai berakhirnya PKWT , untuk mana terhadap **petitum gugatan Penggugat angka 4,***"Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan hak atas upah sisa masa kontrak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan uang kompensasi sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, dengan total sejumlah uang Rp 128.000.000.- (seratus dua puluh delapan juta rupiah) sebagaimana Penggugat jelaskan pada poin 18,"*adalah tidak beralasan hukum dan harus

Hal. 37 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya atas berakhirnya hubungan kerja PKWT antara Penggugat dengan Tergugat, menimbulkan konsekwensi hukum berupa pembayaran kompensasi hak PKWT Penggugat sebagaimana ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 15 ayat (1) yaitu "*Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT*", Pasal 15 ayat (3) yaitu "*(3)uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus*", dan Pasal 16 ayat (1) huruf b yaitu, "*PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan upah}$* ";

12

Menimbang, bahwa setelah mencermati bukti-bukti Para Pihak, Majelis Hakim tidak menemukan terdapatnya bukti pembayaran kompensasi hak PHK Penggugat atas berakhirnya PKWT, maka Majelis Hakim akan menghitung berapa kompensasi hak Penggugat setelah berakhirnya masa PKWT yang dimulai sejak tanggal 06 Desember 2022 s/d 19 Mei 2023 yaitu selama 5 (lima) bulan dengan perincian perhitungan sebagai berikut :

= $\frac{5}{12} \times \text{Rp. } 16.000.000,- = \text{Rp. } 6.666.000,-$

12

(enam juta enam ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan perincian perhitungan dalam pertimbangan hukum tersebut diatas, maka Tergugat wajib membayar kompensasi hak PHK kepada Penggugat karena berakhirnya PKWT secara tunai dan sekaligus secara keseluruhan sejumlah **Rp.6.666.000,- (enam juta enam ratus enam puluh enam ribu rupiah)**, untuk mana terhadap **petitum gugatan Penggugat angka 2,**"*Menyatakan surat PHK No. IDN/114A.V/HRD/2023 Perihal Pemutusan Hubungan Kerja, tanggal 26 Mei 2023 atas nama Penggugat yang dikeluarkan Tergugat adalah keputusan secara sepihak berdasarkan Undang–Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga memiliki kewajiban hukum yang harus dipenuhi*", dan terhadap **petitum gugatan Penggugat angka 3,** "*Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Kontrak dan atau PHK terhadap Penggugat secara sepihak tanpa ketetapan Pengadilan dan sama sekali tidak membayarkan hak Penggugat sejak bulan Juni 2023 sampai dengan sekarang adalah bertentangan terhadap ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*", adalah beralasan hukum untuk dapat **dikabulkan Sebagian;**

Hal. 38 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Menimbang, bahwa terhadap **petitum gugatan Penggugat angka 5,** "Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (uit voer baar bij vooraad)," Majelis Hakim berpendapat bahwa apa yang disyaratkan dalam ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 180 HIR *Juncto* SEMA Nomor 03 Tahun 2000 *Juncto* SEMA Nomor 4 Tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (*Uit vooerbaar bij voorraad*) dan provisional diharuskan adanya syarat-syarat sebagai berikut yaitu:

- 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*, untuk mana terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 adalah tidak berdasar hukum dan harus dinyatakan **di tolak**;

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

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

Menimbang, bahwa dengan telah dikabulkannya gugatan Penggugat untuk Sebagian, maka kedudukan dari Tergugat haruslah dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak di*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya **di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta)**”, karena nilai gugatan Penggugat **kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah)**, maka semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan di bawah ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Jo UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Jo Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

-----MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian;
2. Menyatakan sah dan berdasar hukum Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tertanggal 26 Mei 2023 karena alasan mendesak;
3. Menyatakan **PUTUS** hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 19 Mei 2023;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa Uang Kompensasi Hak PHK karena berakhirnya PKWT yang seluruhnya berjumlah **Rp. 6.666.000,- (enam juta enam ratus enam puluh enam ribu rupiah)**;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara pada Negara sebesar Rp74.000,00 (tujuh puluh empat ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Senin, tanggal 12 Februari 2024, oleh kami **Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Ketua Majelis, **Mursito, S.H.**, dan **Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.**, sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari **Senin, tanggal 19 Februari 2024**, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh **Tambat Akbar, S.H., M.H.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi

Hal. 40 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis Hakim,

Mursito, S.H.,

Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.,

Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Tambat Akbar, S.H., M.H.

Rincian biaya perkara:

- Panggilan	Rp 64.000,00
- <u>Materai</u>	Rp 10.000,00 +
- Jumlah	Rp 74.000,00

(tujuh puluh empat ribu rupiah);

Hal. 41 dari 41 Hal. Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/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)