



PUTUSAN

Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

YULIANA D. SETYANINGRUM Lahir Tegal, 08 Juli 1979, Pekerjaan Karyawan swasta (Operational Manager Hospitality di PT LOMBOK TOROK DEVELOPMENTS (SAMARA LOMBOK)), beralamat di Jalan Gading Elok Tmr II BK.2/23 RT 014/RW 009, Kelurahan Kelapa Gading Timur, Kecamatan Kelapa Gading, Jakarta Utara, DKI Jakarta dalam hal ini memberikan kuasa kepada SAHDAN, S.H. dan kawan-kawan yang Advokad/Pengacara pada LAW OFFICE SAHDAN, S.H & PARTNERS beralamat di Jalan Catur Warga Kav. III Nomor 05, Kota Mataram – Prov. NTB, dalam hal ini bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 13 September 2023 selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

I a w a n

PT LOMBOK TOROK DEVELOPMENTS, yang beralamat di Desa Montong Ajan, Kecamatan Praya Barat Daya, Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat, yang diwakili oleh I KETUT ARIMBAWA YASA, Tempat/Tanggal Lahir Pumahan, 15 April 1977; Jenis Kelamin Laki-laki, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Br. Dinas Pumahan, Kelurahan/Desa: Gitgit, Kecamatan: Sukasada, Kabupaten: Buleleng, Provinsi: Bali. Pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor: 5108051504770006, selaku Direktur PT LOMBOK TOROK DEVELOPMENTS dalam hal ini memberikan kuasa kepada LUKAS BANU, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Kesemuanya adalah Para Advokat yang berkantor di "INSTITUTE OF JUSTICE LAW FIRM" yang beralamat di Jalan Raya Kerobokan No. 16, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta Utara, Kab. Badung, Bali – 80361 bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 27 Oktober 2023, selanjutnya disebut Tergugat;

(1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

Halaman 1 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 9 Oktober 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 19 Oktober 2023 dalam Register Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan / Pekerja sejak Tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan Tanggal 01 Mei 2025, sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat pada Tanggal 17 Maret 2023 yang telah di Tanda Tangan oleh Penggugat dan Tergugat secara Elektronik;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada pihak Tergugat dengan **Posisi/jabatan Operasional Manager Hospitality**, dengan gaji sebagaimana tertuang dalam PKWT Tanggal 17 Maret 2023 Sebesar Rp21.250.000,00 (Dua puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
3. Bahwa selama setelah Penggugat menandatangani PKWT Tanggal 17 Maret 2023, dan mulai masuk kerja pada Tanggal 02 Mei 2023 Penggugat bekerja dengan sangat baik dan Patuh pada Peraturan Perusahaan yang sesuai dengan SOP Perusahaan. Namun pada tanggal 17 Juli 2023 Tergugat dengan sewenang-wenang telah menerbitkan Surat Peringatan 3 (SP3) yang ditujukan kepada Penggugat dengan alasan yang tidak jelas dan Tidak ada Dasar hukumnya, Tergugat langsung memberikan Surat Peringatan 3 (SP3) tanpa ada teguran / pembinaan atau Surat Peringatan 1 (SP1) dan Surat Peringatan 2 (SP2) terlebih dahulu jika Penggugat melakukan Kesalahan, sehingga Penggugat keberatan atas Surat Peringatan 3 (SP3) tersebut;
4. Bahwa setelah Penggugat menerima Surat Peringatan 3 (SP3) dari Tergugat, Penggugat merasa Keberatan atas apa yang di tuduhkan oleh Tergugat, sehingga pada Tanggal 18 Juli 2023 Penggugat Menghadap kepada Tergugat untuk melakukan perundingan menyelesaikan permasalahan sesuai dengan Prosedur hukum yang berlaku terkait SP3 yang Penggugat terima dari Tergugat;
5. Bahwa setelah Penggugat bertemu dengan Tergugat pada Tanggal 18 Juli 2023, dimana hasil perundingan tersebut tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh Penggugat, Penggugat merasa keberatan atas Surat yang di berikan oleh Tergugat kepada Penggugat, dan sontak Penggugat kaget saat membaca isinya yang tertulis **PELANGGARAN BERAT, sehingga Penggugat keberatan atas tuduhan tersebut;**
6. Bahwa setelah Tergugat memberikan Surat Tertanggal 18 Juli 2023 tersebut, **Tergugat tidak membuka komunikasi Kembali dan tidak mau memberikan hasil perundingan secara tertulis kepada Penggugat serta menganjurkan**

Halaman 2 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Penggugat untuk melapor ke Disnaker Kabupaten Lombok Tengah sebagai Mediator untuk menyelesaikan Permasalahan Penggugat dan Tergugat, jika tidak Puas dengan hasil Perundingan antara Penggugat dan Tergugat pada Tanggal 18 Juli 2023;

7. Bahwa Surat tertanggal 17 Juli 2023 tentang (SP3) dan Surat Tanggal 18 Juli 2023 yang diberikan oleh Tergugat dengan menuliskan Jenis Pelanggaran yang di tuduhkan kepada Penggugat bertentangan dengan isi Kontrak yang tertuang dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Tanggal 17 Maret 2023, karena dalam PKWT tersebut mengatur **PEMUTUSAN KONTRAK** yang berbunyi **“Perjanjian ini dapat diakhiri oleh salah satu Pihak dengan Memberikan Pemberitahuan tertulis dua bulan sebelumnya tentang penghentian kerja.** Sehingga Tergugat telah melanggar isi perjanjian yang tidak dibenarkan oleh hukum. Maka perbuatan Tergugat tidak dibenarkan oleh undang – undang dan peraturan Perusahaan, serta telah melakukan tindakan sewenang-wenang dengan menerbitkan SP3, perbuatan Tergugat sudah keliru yang semuanya mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat, tanpa alasan yang jelas dan / atau tidak dapat dibenarkan secara hukum;

8. Bahwa Surat Peringatan 3 (SP3) tanggal 17 Juli 2023 dan Surat yang isinya pada pokoknya TUDUHAN PELANGGARAN BERAT tertanggal 18 Juli 2023, dikeluarkan oleh Tergugat tanpa melalui mekanisme sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Perbuatan Tergugat sangat mengada-ada, dimana Penggugat dituduh MELAKUKAN PELANGGARAN BERAT oleh Tergugat dan menerbitkan SP 3 Tanggal 17 Juli 2023, kemudian tanggal 18 Juli 2023 baru menerbitkan TUDUHAN PELANGGARAN BERAT kepada Penggugat yang tidak dapat dibenarkan;

9. Bahwa setelah Penggugat di PHK sepihak oleh Tergugat berdasarkan Surat Tanggal 17 Juli 2023 tersebut dengan alasan yang tidak jelas, hak Penggugat juga tidak di berikan sebagaimana PKWT Tanggal 17 Maret 2023, sehingga Perbuatan Tergugat telah melanggar Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

10. Bahwa setelah adanya SP3 tersebut, Penggugat menyampaikan kepada Tergugat akan tetap bekerja karena Penggugat merasa tidak pernah melakukan Pelanggaran Berat seperti yang di tuduhkan oleh Tergugat. Namun Tergugat melarang dan menganggap Penggugat bukan karyawan aktif lagi sebagaimana SP3, sehingga dengan ketentuan pasal 93 UU No. 13 tahun 2003 yang pada pokoknya mengatur **bahwa pekerja / buruh tetap menerima upah jika pengusaha tidak memberikan pekerjaan kepada pekerja / buruh,** sedangkan

Halaman 3 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja / buruh masih tetap mau menjalankan kewajibannya untuk bekerja, karena Tudingan dari Tergugat tersebut tidak dapat dibenarkan secara hukum;

11. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan SP3 tanpa adanya Surat Peringatan 1 dan Surat Peringatan 2 serta tidak ada Pembinaan ataupun skorsing terhadap Penggugat, maka PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas tidak dibenarkan secara hukum, dan Tergugat tidak membayarkan upah dan hak-hak Penggugat sebagaimana PKWT Tanggal 17 Maret 2023 adalah merupakan tindakan PHK sepihak yang tidak dibenarkan secara hukum;

12. Bahwa sebagai tindak lanjut proses perundingan yang gagal pada Tanggal 18 Juli 2023, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, proses selanjutnya dilakukan oleh Mediator PHI pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Tengah;

13. Bahwa selanjutnya Mediator pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Tengah telah melakukan proses mediasi dengan melakukan pemanggilan kepada para pihak yang berselisih pada tanggal **30 Agustus 2023** Nomor 560/506/03/Nakertrans/IX/2023, Hal Panggilan Mediasi untuk tanggal 07 September 2023, sebagaimana Surat dari Sdri Yuliani Dewi Setyaningrum Tanggal 20 Juli 2023, dan berdasarkan hasil Klarifikasi Para Pihak (Penggugat dan Tergugat) hari Selasa 25 Juli 2023 dan Kamis 03 Agustus 2023 di Ruang Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah;

14. Bahwa karena pihak Tergugat tidak mengindahkan mediasi dan tidak memberikan Hak Penggugat sebagaimana PKWT Tanggal 17 Maret 2023 Jo. Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 oleh sebab itu Mediator Hubungan Industrial Kabupaten Lombok Tengah telah mengeluarkan Anjuran atas kasus perselisihan tersebut dengan Nomor: **560/553/03/nakertrans/2023, Hal Anjuran** tertanggal 19 September 2023;

15. Bahwa Penggugat merasa telah dirugikan oleh anjuran tersebut dan secara tegas menolaknya, sehingga untuk dapat memperoleh hak-hak yang telah diatur dan dilindungi oleh Undang-undang yang berlaku, maka Penggugat mengajukan gugatan ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram;

16. Bahwa Penggugat tetap berpegang teguh pada **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat pada Tanggal 17 Maret 2023** dan tetap melaksanakan Perintah sesuai SOP Perusahaan, dengan tidak melakukan kesalahan apapun dan tidak melanggar Perjanjian ataupun Peraturan Perundang-undangan lainnya, maka bila terjadi PHK sepihak atas diri Penggugat oleh Tergugat, maka Penggugat berhak mendapatkan Uang Ganti Rugi sebagaimana Pasal 62

Halaman 4 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan Rinciannya sebagaimana berikut :

- a. Gaji Pokok, terhitung sejak Tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan Tanggal 01 Mei 2025 dengan Gaji Pokok Perbulan sebesar Rp21.250.000,00 (Dua Puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 24 Bulan dengan total Rp510.000.000,00 (lima ratus sepuluh juta rupiah);
- b. Tunjangan Kehadiran Rp5.250.000,00 (lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 24 dengan total Rp126.000.000,00 (Seratus dua puluh enam juta rupiah);
- c. Tunjangan Hari Raya Rp21.250.000,00 (Dua Puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 2 dengan total Rp42.500.000,00 (empat puluh dua juta lima ratus ribu rupiah);

Sehingga sebagaimana hitungan diatas Total keseluruhan Hak Penggugat yang belum diberikan oleh Tergugat setelah melakukan PHK Sepihak sebesar Rp678.500.000,00 (enam ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah).

17. Bahwa meskipun pada dasarnya Penggugat masih tetap ingin bekerja pada Tergugat, namun atas dasar hubungan kerja yang sudah tidak harmonis, Penggugat bersedia di PHK dengan catatan harus mendapatkan hak-hak Penggugat sesuai dengan posita angka 16 poin a, b dan c di atas;

18. Bahwa selain kerugian materil yang dialami oleh Penggugat sebagaimana posita di atas, Penggugat juga mengalami kerugian immaterial semenjak Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat atas alasan-alasan yang tidak jelas, serta nama baik Penggugat juga diduga sudah tercemar di Lombok Tengah, sehingga Penggugat merasa nama baik, harkat dan martabat Penggugat dicemarkan dan dilecehkan oleh Tergugat dengan adanya Surat SP3 Tanggal 17 Juli 2023 dan Surat Tanggal 18 Juli 2023 dengan alasan "PELANGGARAN BERAT" dengan Tuduhan yang tidak ada alasan hukum yang membenarkan sehingga jika di nominalkan dengan nilai maka jumlahnya sebesar Rp10.000.000.000.- (Sepuluh milyar rupiah);

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan menjatuhkan putusan yang isinya sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA :

- 1.** Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 5 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan Surat Peringatan 3 Tanggal 17 Juli 2023 dan tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan Hukum dan Perundangan-undangan yang berlaku;

3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena terjadi ketidak hormanisan dalam menjalankan hubungan kerja, dengan kewajiban Tergugat untuk membayar Ganti Rugi sebagaimana **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat pada Tanggal 17 Maret 2023** Jo. Pasal 62 Undang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kepada Penggugat. dengan Rinciannya sebagaimana berikut :

- a. Gaji Pokok, terhitung sejak Tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan Tanggal 01 Mei 2025 dengan Gaji Pokok Perbulan sebesar Rp21.250.000,00 (Dua Puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 24 Bulan dengan total Rp510.000.000,00 (lima ratus sepuluh juta rupiah);
- b. Tunjangan Kehadiran Rp5.250.000,00 (lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 24 dengan total Rp126.000.000,00 (Seratus dua puluh enam juta rupiah);
- c. Tunjangan Hari Raya Rp21.250.000,00 (Dua Puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 2 dengan total Rp42.500.000,00 (empat puluh dua juta lima ratus ribu rupiah);

Sehingga sebagaimana hitungan diatas Total keseluruhan Hak Penggugat yang belum diberikan oleh Tergugat setelah melakukan PHK Sepihak sebesar Rp678.500.000,00 (enam ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah).

4. Menghukum Tergugat untuk membayar Ganti Rugi secara Tunai atau Transfer sebagaimana **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat pada Tanggal 17 Maret 2023** Jo. Pasal 62 Undang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat, dengan Rinciannya sebagaimana berikut :

- a. Gaji Pokok, terhitung sejak Tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan Tanggal 01 Mei 2025 dengan Gaji Pokok Perbulan sebesar Rp21.250.000,00 (Dua Puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 24 Bulan dengan total Rp510.000.000,00 (lima ratus sepuluh juta rupiah);
- b. Tunjangan Kehadiran Rp5.250.000,00 (lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 24 dengan total Rp126.000.000,00 (Seratus dua puluh enam juta rupiah);
- c. Tunjangan Hari Raya Rp21.250.000,00 (Dua Puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) x 2 dengan total Rp42.500.000,00 (empat puluh dua juta lima ratus ribu rupiah);

Halaman 6 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sehingga sebagaimana hitungan di atas Total keseluruhan Hak Penggugat yang belum diberikan oleh Tergugat setelah melakukan PHK Sepihak sebesar Rp678.500.000,00 (enam ratus tujuh puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah).

5. Menghukum Tergugat membayar kerugian immaterial sebesar Rp10.000.000.000,00 (Sepuluh milyar rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya Perkara yang timbul akibat adanya gugatan ini;

7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan Upaya hukum kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*).

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perselisihan ini berpendapat lain, maka mohon putusan yang adil dan bermanfaat bagi Penggugat;

(2.2) Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

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

(2.4) Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

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

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

(2.7) Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat memberikan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Prematur dan tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.-----

a. Bahwa Penggugat menyatakan dengan jelas dalam gugatannya bahwa gugatan *aquo* adalah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (4), (12), jo Pasal 2 poin c, jo Pasal 56 poin c UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;-----

b. Bahwa Penggugat mendasarkan gugatannya ini berdasarkan Anjuran Mediator pada Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 19 September 2023 dengan nomor 560/553/03/nakertrans/2023;-----

Halaman 7 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



c. Bahwa jelas-jelas Anjuran Mediator pada Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 19 September 2023 dengan nomor 560/553/03/nakertrans/2023 merupakan Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk Perselisihan Kepentingan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3), (11), (12) jo Pasal 2 huruf b, jo Pasal 56. huruf b Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;-----

d. Bahwa Gugatan ini nyata-nyata tidak melalui Persyaratan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 17, jo Pasal 29 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana:

- Pasal 6 Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun, gugatan ini langsung diajukan tanpa melalui tahap musyawarah terlebih dahulu.
- Pasal 7 menyebutkan bahwa jika perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah, pihak yang terlibat dapat mengajukan mediasi. Namun, dalam gugatan ini tidak dicantumkan adanya upaya mediasi sebelum mengajukan gugatan.
- Pasal 8 menegaskan bahwa mediasi harus dilakukan oleh panitia mediasi yang terdiri dari perwakilan perunding dari pekerja/buruh dan pengusaha. Namun, dalam gugatan ini tidak disebutkan sama sekali mengenai panitia mediasi.
- Pasal 17 mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase. Namun, gugatan ini melewati tahap mediasi dan langsung menuju proses pengadilan.
- Selanjutnya, Pasal 29 mewajibkan pihak yang mengajukan gugatan untuk melampirkan bukti bahwa telah dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui musyawarah, mediasi, dan arbitrase sebelum mengajukan gugatan. Namun, dalam gugatan ini tidak terlihat ada upaya-upaya tersebut.

Dengan demikian, gugatan ini jelas melanggar Persyaratan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.-----

e. Bahwa Pasal 83 UU No 2 Tahun 2004 dengan tegas menjelaskan :
(1) *Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat;*-----

Halaman 8 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial, mediasi atau konsiliasi memiliki peran penting sebagai upaya alternatif penyelesaian sengketa sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan. Pihak yang menggugat wajib mencoba melakukan mediasi atau konsiliasi terlebih dahulu, dan jika mengajukan gugatan tanpa mencantumkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka tidak memenuhi syarat formil untuk mendaftarkan gugatan tersebut.-----

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewajiban untuk memeriksa berkas gugatan dan memastikan bahwa gugatan tersebut memenuhi syarat formil. Jika tidak memenuhi syarat, termasuk tidak dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sudah sepatutnya wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;-----

f. Bahwa dengan demikian sudah sepatutnya Majelis hakim wajib mengembalikan Gugatan Kepada Penggugat.-----

2. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*).

a. Bahwa perselisihan ini pada awalnya adalah Perselisihan Kepentingan sebagaimana dimaksud Pasal 1 ayat (3), (11), (12) jo Pasal 2 huruf b, jo Pasal 56 huruf b Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;-----

b. Bahwa gugatan aquo pun tidak menjelaskan dasar hukum (*rechtsground*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan (*fetelijke ground*). Penggugat secara tegas menyebutkan perihal gugatan ini adalah GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK), tetapi Penggugat tidak menjelaskan dan tidak mendalilkan mengenai peristiwa yang mendasari adanya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur oleh Pasal 150 s.d Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.-----

Dalam gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK, penting bagi Penggugat untuk menjelaskan apakah PHK tersebut dilakukan oleh pihak Penggugat atau oleh pihak Tergugat. Penggugat juga harus menjelaskan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut dan menghubungkannya dengan ketentuan hukum yang berlaku.-----

Pada dasarnya, dalam gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK, Penggugat harus memberikan rincian tentang peristiwa yang mendasari PHK dan mengacu pada Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Misalnya, PENGGUGAT harus menjelaskan apakah PHK dilakukan karena alasan

Halaman 9 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



ekonomi, alasan teknis/produksi, atau alasan lainnya yang diatur dalam undang-undang tersebut.-----

Dalam kasus ini, Penggugat perlu melengkapi gugatan dengan dasar hukum dan fakta yang lebih rinci tentang peristiwa PHK yang menjadi dasar gugatan. Dengan demikian, pengadilan dapat memahami dan mengevaluasi dasar gugatan Penggugat secara lebih lengkap dan memutuskan apakah ada pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan yang terjadi.-----

c. Bahwa dengan demikian jelas dan nyata bahwa gugatan aquo kabur dan/atau tidak jelas (*obscur libel*), maka sudah sepatutnya Majelis Hakim menyatakan gugatan ini untuk seluruhnya harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelij verklaard*).-----

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menyangkal semua dalil-dalil yang dikemukakan penggugat dalam gugatannya karena dalil-dalil yang dikemukakan tersebut tidak berdasarkan fakta - fakta atas kejadian yang sebenarnya dilapangan yang dijadikan dasar hukum sebagai bukti diajukannya gugatan; -----

2. Bahwa terhadap posita Penggugat angka 1 (satu) dan angka 2 (dua) Tergugat tidak membantah namun memperjelas dikarenakan: -----

2.1. Bahwa pada tanggal 17 Maret 2023, Penggugat dengan Tergugat telah sepakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana sesuai dengan Perjanjian tersebut Penggugat dengan Tergugat sepakat melakukan Perjanjian kerja yang harus tunduk pada pasal-pasal dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perjanjin Kerja tersebut; -----

2.2. Bahwa sesuai dengan klausul "Mulai Bekerja", dalam PKWT antar Penggugat dengan Tergugat, masa kerja Penggugat adalah di mulai tanggal 02 Mei 2023 sampai dengan tanggal 01 Mei 2025 dengan Posisi/Jabatan Pekerjaan adalah Operational Manager Hospitality, dengan gaji Rp. 21.250.000 (dua puluh satu juta dua ratus lima puluh ribu Rupiah) perbulan (gros); -----

2.3. Bahwa karena sudah menandatangani PKWT, Penggugat dalam melakukan pekerjaannya tunduk dan patuh pada semua klausul-klausul yang ada di dalam PKWT tersebut. ----

2.4. Dengan menandatangani PKWT, Penggugat dan Tergugat telah menyetujui segala hal yang telah disepakati di dalam kontrak tersebut. Ini berarti ia harus mematuhi semua persyaratan dan tugas yang diatur di



dalam PKWT, seperti bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, memenuhi target kerja, melaksanakan tugas-tugas sesuai perintah atasan, dan menjaga kerahasiaan perusahaan. -----

2.5. Apabila penggugat melanggar ketentuan-ketentuan yang ada di dalam PKWT, maka pemberi kerja berhak untuk memberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti peringatan, pemutusan hubungan kerja, atau lainnya yang diatur dalam kontrak tersebut.

3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas Posita Gugatan Penggugat angka 3 (tiga) dikarenakan tidak betul sejak mulai masuk kerja Penggugat bekerja dengan sangat baik dan Patuh Pada Peraturan Perusahaan maupun Patuh pada isi dari PKWT yang sudah disepakati dan di tanda-tangani oleh Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 17 Maret 2023 karena fakta :

3.1. Pada tanggal 06 Juni 2023, Tergugat mendapat Pengaduan dari staf Housekeeping Supervisor level 2 atas nama LALU UTUH WIRIYA HADI KUSUMA, dimana pengaduan tersebut pada intinya menerangkan sikap Penggugat yang suka marah-marrah, Penggugat mengatakan sesuatu yang berhubungan dengan keterbatasan fisik dari staf Penggugat serta membuat Staf Tergugat merasa tidak nyaman untuk bekerja dengan Penggugat;

3.2. Pada pengaduan ini, terlihat jelas bahwa Penggugat memiliki sikap yang suka marah-marrah. Penggugat sering menyampaikan komentar yang berhubungan dengan keterbatasan fisik staf Penggugat, sehingga membuat Staf Tergugat merasa tidak nyaman untuk bekerja dengan Penggugat;

3.3. Sikap Penggugat yang suka marah-marrah dan komentar yang tidak pantas terkait dengan keterbatasan fisik staf Penggugat merupakan perilaku yang tidak dapat diterima oleh Perusahaan. Staf Tergugat memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan bebas dari perlakuan diskriminatif atau melecehkan; -----

3.4. Penggugat harus memahami bahwa setiap individu memiliki keterbatasan fisik yang berbeda-beda dan hal tersebut tidak harus dijadikan alasan untuk melakukan penghinaan atau penghakiman terhadap staf atau rekannya. Penyalahgunaan kekuasaan atau penyalahgunaan perkataan yang menghina adalah tindakan yang tidak dapat diterima dalam lingkungan kerja; -----

Halaman 11 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



3.5. Staf Tergugat mempunyai hak untuk merasa aman dan nyaman saat bekerja. Penggugat harus bertanggung jawab atas perilaku dan komentar-komentar yang tidak pantas yang merugikan dan membuat Staf Tergugat merasa terintimidasi atau tidak nyaman; -----

3.6. Maka dari itu, Penggugat harus memperbaiki sikap marah-marahnya dan berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerja. Dalam situasi seperti ini, disarankan untuk mencari penyelesaian yang baik bagi kedua belah pihak, mungkin melalui mediasi atau pembicaraan yang bijak dan terbuka; -

3.7. Dalam hal tidak ada respon atau perubahan sikap dari Penggugat, Staf Tergugat dapat mempertimbangkan untuk mengajukan pengaduan atau melaporkan masalah ini kepada pihak yang berwenang, seperti manajer atau departemen sumber daya manusia, dan pihak kepolisian untuk menyelesaikan masalah ini dengan cara yang lebih serius dan formal; -----

3.8. Pada tanggal 19 Juli 2023, Tergugat kembali mendapatkan pengaduan dari staf Tergugat yang berbeda dengan staf Tergugat pada tanggal 06 Juni 2023 di atas, staf Tergugat tersebut atas nama SUDARMA dengan Jabatan pekerjaan adalah Housekeeping staf, dimana pada intinya Staf Tergugat ini mengadukan sikap Penggugat yang sering marah-marah tanpa sebab, dan jika Penggugat tetap memiliki sikap suka marah-marah tersebut staf Tergugat atas nama SUDARMA ini lebih memilih untuk mengundurkan diri; -----

3.9. Pada saat Penggugat mengunggah masalah staf atau karyawan Tergugat yang seharusnya adalah sesama rekan kerja Penggugat di Media social hal ini tentu secara fakta nya membuktikan Penggugat telah melanggar klausul "Perjanjian Privasi" yang termuat dalam PKWT yang telah di tanda-tangani oleh Penggugat dan Tergugat; -----Dari ke-9 (kesembilan) point di atas jelas bisa membuktikan tidak betul sejak mulai masuk kerja Penggugat bekerja dengan sangat baik dan Patuh Pada Peraturan Perusahaan maupun Patuh pada isi dari PKWT yang sudah disepakati dan di tanda-tangani oleh Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 17 Maret 2023.-----

4. Bahwa jawaban Tergugat terhadap sebagian Posita Gugatan Penggugat angka 3 (tiga) adalah memang benar pada tanggal 17 Juli 2023 Tergugat telah mengeluarkan SP 3 (Surat Peringatan tiga) untuk Penggugat namun SP 3 tersebut tidak dikeluarkan oleh Tergugat dengan tanpa alasan, fakta hukumnya sebelum SP3 dikeluarkan oleh Tergugat untuk Penggugat sudah ada beberapa

Halaman 12 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



tindakan dari Tergugat untuk memperingati dan bermediasi dengan Penggugat perihal tindakan Penggugat yang merugikan kinerja kerja staf Tergugat, tindakan tersebut adalah : -----

4.1. Setelah mendapatkan surat keluhan tertulis tanggal 06 Juni 2023, Tergugat telah bermediasi dengan Penggugat dan memberikan kesempatan untuk Penggugat dapat bekerja dengan tetap patuh kepada aturan Perusahaan maupun pasal-pasal atau klausul-klausul di dalam PKWT; -----

4.2. Sikap Penggugat setelah mendapatkan keluhan tertulis tanggal 06 Juni 2023 tidak berubah sehingga pada tanggal 19 Juli 2023, kembali Tergugat mendapatkan keluhan tertulis dari staf Tergugat terkait sikap atau kinerja kerja Penggugat yang membuat staf Tergugat lainnya merasa tertekan; -----

4.3. Puncaknya adalah sikap kinerja kerja Penggugat yang tidak bisa menjaga Privasi perusahaan Tergugat dengan secara sadar yaitu menuliskan ujaran ancaman di media sosial kepada rekan kerjanya dan secara otomatis melanggar Klausul Perjanjian Privasi yang termuat di dalam PKWT yang disepakati Penggugat dengan Tergugat; -----

4.4. Dalam konteks pengaduan ini, terlihat bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap privasi perusahaan Tergugat dengan cara yang sadar. Penggugat menuliskan ujaran ancaman di media sosial kepada rekan kerjanya. Tindakan ini jelas melanggar klausul perjanjian privasi yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat; -----

4.5. Penting untuk dipahami bahwa menjaga privasi perusahaan adalah salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja. Perusahaan memiliki hak untuk melindungi informasi pribadi, rahasia bisnis, dan data rahasia lainnya. Ini termasuk menjaga kerahasiaan dan melindungi reputasi perusahaan dari ancaman atau tindakan yang merugikan; -----

4.6. Dalam kasus ini, tindakan Penggugat yang secara sengaja menuliskan ujaran ancaman di media sosial kepada rekan kerjanya merupakan pelanggaran serius terhadap klausul perjanjian privasi dalam PKWT. Tindakan tersebut dapat merusak citra perusahaan, menciptakan ketidakamanan di tempat kerja, dan membahayakan hubungan antar karyawan; -----

4.7. Tergugat memiliki hak dan kewajiban untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi privasi perusahaan. Dalam situasi seperti ini, Tergugat dapat mengambil tindakan hukum untuk menangani pelanggaran privasi ini, seperti memberikan mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat; -----



4.8. Dalam hal ini, sangat penting bagi Penggugat untuk menyadari kesalahan dan dampak dari tindakan yang telah dilakukan. Diperlukan perbaikan dalam sikap dan perilaku kerja Penggugat agar dapat mematuhi klausul perjanjian privasi yang telah disepakati dan memelihara keamanan serta integritas perusahaan; -----

5. Bahwa sesuai Peraturan Perusahaan PT. Lombok Torok Developments yang berlaku untuk tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 pasal 34 pasal 17 yang menyatakan "*Perbuatan yang dapat mengakibatkan Pemberian Surat Peringatan III adalah (17) memuat kejadian di Perusahaan dan/atau pernyataan yang tidak sepatasnya berkaitan dengan pelanggan/rekan kerja/Perusahaan di Media social*" maka sudah tepat tindakan yang dilakukan Tergugat yaitu memberikan Surat Peringatan III kepada Penggugat yang dengan sengaja dan secara sadar yaitu menuliskan ujaran ancaman di media sosial kepada rekan kerjanya;

6. Bahwa jika seorang Operational Manager Hospitality menulis ujaran ancaman di media sosial kepada rekan kerjanya, dampaknya bisa menjadi serius dan merugikan seperti Kerugian bagi karyawan yang menjadi sasaran ancaman, Karyawan yang menjadi target ancaman mungkin akan merasa cemas, takut, atau terintimidasi. Hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan dan kesehatan emosional mereka, serta dapat mengganggu produktivitas dan kinerja kerja mereka. Adanya Gangguan hubungan kerja terdapat ujaran ancaman di media sosial dapat merusak hubungan kerja antara karyawan. Hal ini dapat mengganggu kerja sama tim, menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, dan dapat menciptakan konflik dan ketegangan di tempat kerja. Perusahaan memiliki kebijakan yang melarang perilaku yang tidak etis atau tidak profesional di media sosial. Menulis ujaran ancaman kepada rekan kerja dapat melanggar kebijakan tersebut dan dapat berkonsekuensi serius bagi karyawan yang melakukannya, termasuk pemecatan atau tindakan disipliner lainnya. Jika ujaran ancaman tersebut dikaitkan dengan perusahaan, reputasi perusahaan dapat terkena dampak negatif. Hal ini dapat mempengaruhi citra perusahaan di mata klien, mitra bisnis, dan masyarakat luas. Perusahaan harus berhati-hati untuk menangani situasi tersebut dengan cepat dan tegas untuk melindungi reputasi mereka. Ujaran ancaman di media sosial dapat melanggar hukum tentang fitnah, pencemaran nama baik, atau bahkan dapat dianggap sebagai tindakan kekerasan. Karyawan yang melakukan hal ini dapat menghadapi tuntutan hukum dan konsekuensi hukum yang serius. Jelas bahwa menulis ujaran ancaman di media sosial kepada rekan kerja tidak hanya berdampak negatif secara individual, tetapi juga merugikan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki kebijakan yang jelas

Halaman 14 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



mengenai penggunaan media sosial dan melakukan tindakan tegas terhadap perilaku yang tidak etis atau tidak profesional; -----

7. Bahwa terkait posita Gugatan angka 4 (empat), angka 5 (lima), 6 (enam) dan 7 (tujuh) Tergugat merasa sudah tepat setelah bertemu dengan Penggugat untuk menjelaskan alasan Penggugat mendapatkan Surat Peringatan III (SP3) namun Penggugat tetap merasa apa yang Tergugat sampaikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan Penggugat maka dengan demikian Tergugat beranggapan tindakan Penggugat sudah dapat dikatakan "Pelanggaran Berat" dan perbuatan Penggugat telah masuk ke Pasal 35 Peraturan Perusahaan PT. Lombok Torok Developments yang berlaku untuk tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 pasal 6 yang berbunyi " Tindakan yang di golongkan sebagai Pelanggaran berat adalah *"Berkelahi, menganiaya, mengancam dan /atau **menghina atau melecehkan** tamu, **teman kerja** atau atasan di lingkungan kerja "* (sesuai dengan surat keluhan teman kerja Penggugat dan apa yang Penggugat ungh di media social terkait ancaman kepada teman kerja Penggugat) dan Pasal 35 ayat 16 Peraturan Perusahaan PT. Lombok Torok Developments yang berlaku untuk tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 yang berbunyi *"Tindakan yang di golongkan sebagai Pelanggaran berat adalah memuat pernyataan bernada ancaman berkaitan dengan tamu/**rekan kerja/perusahaan dan/atau menyebarkan informasi/dokumen perusahaan di **Media social*****"; -----

Sehingga dengan demikian seharusnya tidak ada alasan Penggugat menyampaikan Penggugat merasa "Kaget" saat membaca isi surat pemutusan kerja dari Tergugat. **Seharusnya Penggugat yang adalah staff/Pekerja** pada Perusahaan PT. Lombok Torok Developments sudah paham dengan peraturan perusahaan sehingga sudah mengetahui apa yang menjadi konsekuensi dari setiap perbuatan Penggugat kepada teman kerja maupun kepada Perusahaan;

8. Bahwa terkait Posita Gugatan angka 8 (delapan) jawaban Tergugat adalah Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat dikarenakan alasan yang sama dengan Point 4 (empat) dan point 7 (tujuh) jawaban ini dimana tindakan Penggugat yang berulang membuat teman kerja Penggugat tidak nyaman bekerja dan menulis ujaran ancaman kepada teman kerja di Media social dan sesuai dengan pasal 158 huruf (e) Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi *"Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut (e) menyerang, menganiaya, **mengancam**, atau mengintimidasi **teman sekerja** atau pengusaha di lingkungan kerja"* tidak merasakan bersalah saat

Halaman 15 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



mendapatkan SP3 dari Tergugat. Apa yang Tergugat sampaikan ini didasarkan pada bukti surat dan keterangan saksi yang nantinya Tergugat ajukan pada saat agenda sidang pembuktian sehingga dengan demikian Pemutusan hubungan kerja Tergugat dengan Penggugat bukan mengada-ada atau berdasarkan tuduhan melainkan berdasarkan fakta hukum atau akibat hukum dari perbuatan Penggugat sendiri; -----

9. Bahwa terkait Posita 9 (Sembilan) dan Posita 10 (sepuluh) Gugatan Penggugat, Tergugat merasa Penggugat membuat alibi seolah olah Penggugatlah yang mempunyai perusahaan karena setelah mendapatkan SP3 maupun mendapatkan PHK tanggal 18 Juli 2023 masih tetap merasa tidak bersalah, **atas keinginan sendiri** tetap bekerja, dan karena kerja atas keinginan sendiri berharap tetap mendapatkan upah kemudian saat bekerja atas kemauan sendiri tersebut tidak mendapatkan upah atau gaji atas kehendak sendiri pula mengatakan Tergugat melanggar hukum karena tidak memberi upah ke Penggugat yang bekerja **atas kemauan sendiri** setelah tanggal PHK; -----

10. Bahwa atas Posita angka 11 (sebelas) tidak Tergugatanggapi lagi karena jawaban Tergugat sama dengan jawaban Tergugat pada point 7 (tujuh) diatas; --

11. Bahwa terkait dengan Posita Gugatan angka 12 (dua belas), 13 (tiga belas) dan 14 (empat belas) dapat Tergugat sampaikan Penggugat pada tanggal 18 Juli 2023 telah menandatangani surat PHK dan Surat kompensasi, Tergugat telah membayar kompensasi kepada Penggugat dan itu semua telah menjadi Pertimbangan dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah tanggal 19 September 2023 No.: 560/553/03/nakertrans/2023 yang mana pertimbangan tersebut yaitu : -----

11.1. point 2 (dua) yang berbunyi "*Menimbang bahwa dalam Kasus yang terjadi di PT. Lombok Torok Developments ini, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena perusahaan menilai bahwa Sdr. Yuliana O. Setyaningrum menuliskan ujaran ancaman kepada rekan rekan kerjanya melalui media sosial sehingga berdampak pada dikeluarkannya surat pemutusan hubungan kerja tertanggal 18 Juli 2023 dan telah diberikan dan ditandatangani oleh Sdr. Yuliana D. Setyaningrum*";-----

11.2. point 3 (tiga) yang berbunyi "*Menimbang bahwa karena surat PHK dan Surat kompensasi sudah ditandatangani oleh Sdr. Yuliana D. Setyaningrum artinya sudah ada kesepakatan di antara para pihak, dalam hal ini memenuhi salah satu syarat sah suatu perjanjian seperti yang disebutkan dalam pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata*" dan -----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

11.3. Point 4 (empat) yang berbunyi "Menimbang bahwa sesuai pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, artinya perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya".-----

12. Bahwa sesuai dengan pertimbangan tersebut maka sudah seharusnya Tergugat tidak perlu lagi menanggapi Posita Gugatan 15 (lima belas), 16 (enam belas), 17 (tujuh belas) dan 18 (delapan belas) dikarenakan seharusnya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat sudah selesai, dan Penggugat tidak dapat lagi menuntut biaya apapun dari Tergugat;

13. Bahwa tuntutan pembayaran yang dimintakan Penggugat dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum sehingga permintaan pembayaran haruslah ditolak untuk seluruhnya; -----

Berdasarkan alasan yang telah diuraikan tersebut di atas, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara Reg. Perkaratan No.: 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mtr, tanggal 09 Oktober 2023 ini agar dapat memutuskan dengan amar putusan sebagai berikut : -----

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan menolak gugatan PENGGUGAT karena kabur atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima.

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menerima dan mengabdikan Jawaban Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan Putusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 18 Juli 2023;
4. Menolak memberikan pesangon kepada Penggugat;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

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

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

(2.9) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. P-1: fotokopi sesuai asli, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat pada tanggal 17 Maret 2023;
2. P-2: fotokopi sesuai asli, Surat Anjuran Nomor: 560/553/03/nakertrans/2023, tanggal 19 September 2023;

Halaman 17 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



3. P-3: fotokopi sesuai asli, Risalah Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 25 Juli 2023;
4. P-4: fotokopi sesuai asli, Risalah Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 3 Agustus 2023;
5. P-5: fotokopi sesuai asli, Risalah Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 7 September 2023;
6. P-6: fotokopi dari fotokopi, Surat Peringatan 3 (tiga) kepada Yuliana D. Setyaningrum tanggal 17 Juli 2023;
7. P-7: fotokopi dari fotokopi, Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Yuliana D. Setyaningrum tanggal 18 Juli 2023;
8. P-8: fotokopi dari *print out*, Surat Panggilan Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Lombok Tengah Nomor: 560/506/03/Nakertrans/IX/2023 tanggal 30 Agustus 2023;

(2.10) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi 1, Sudarman:
 - Bahwa Penggugat merupakan atasan saksi;
 - Bahwa Saksi sudah tidak bekerja lagi di PT Lombok Torok Development;
 - Bahwa Saksi pernah membentak setiap menyuruh sesuatu;
 - Bahwa Saksi pernah di bela Penggugat ketika ditugaskan sebagai tukang parkir;
 - Bahwa Saksi pernah membuat keluhan kepada perusahaan terkait perilaku Penggugat seperti bukti T-3 yang ditunjukkan;
 - Bahwa Saksi saat sudah mengundurkan diri dari perusahaan;
 - Bahwa apabila dibentak Penggugat sakit hati;
 - Bahwa HRM Bapak Widyono pernah datang ke rumah saksi sebelum saksi memberikan keterangan di Pengadilan, tetapi tidak bertemu dengan saksi hanya bertemu orang tua saksi;
2. Saksi 2, Kurniawan:
 - Bahwa saksi bekerja di Tergugat mulai Juni 2023 sampai dengan November 2023 dengan status *Daily Worker* di bagian *Kitchen* (Harian Lepas);
 - Bahwa Penggugat merupakan atasan Saksi dengan Jabatan Manager Operasional;
 - Bahwa Saksi tidak mengetahui alasan Penggugat di PHK;
 - Bahwa Pekerjaan Saksi dan teman lainnya yang berjumlah 12 (dua belas) orang memasak untuk karyawan yang mengerjakan proyek, karena bangunan belum jadi;
 - Bahwa Penggugat tidak pernah bicara kasar atau menegur Saksi tentang disiplin kerja;
 - Bahwa yang terjadi adalah Penggugat konflik dengan Ibu Ocha;

Halaman 18 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



- Bahwa Saksi tidak mengenal Lalu Utuh karena lain divisi tetapi mengenal Sudarman;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui tentang kelu kesah karyawan termasuk Sudarman;
- 3. Saksi 3, Erwinskyah:
 - Bahwa Saksi mulai bekerja dari tahun 2021 sampai dengan November 2023;
 - Bahwa Penggugat lebih dahulu keluar dari pada Saksi;
 - Bahwa status Penggugat dalam perusahaan adalah sama dengan Saksi sebagai Pekerja Kontrak;
 - Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat karena dituduh melanggar aturan perusahaan yang menurut Saksi tidak logis;
 - Bahwa Penggugat tidak menerima adanya PHK yang dilakukan oleh Tergugat;
 - Bahwa Saksi mengundurkan diri dari perusahaan karena diberikan SP2 selanjutnya SP3 dengan alasan yang tidak logis;
 - Bahwa Saksi mengundurkan diri sebelum kontrak habis;
 - Bahwa Tergugat tidak meminta ganti rugi meskipun kontrak belum selesai karena ada kesepakatan antara Saksi dan Tergugat untuk tidak saling menggugat;
 - Bahwa Saksi mengetahui tanda tangan Penggugat;
 - Bahwa Saksi membenarkan tanda tangan yang tercantum dalam surat kesepakatan adalah tanda tangan Penggugat;

(2.11) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. T-1: fotokopi dari *print out*, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Yuliana D. Setyaningrum dengan PT Lombok Torok Developments tanggal 17 Maret 2023;
2. T-2: fotokopi sesuai asli, Berita Acara Keluhan Karyawan atas nama Lalu Utuh Wiriya Hadi Kusuma;
3. T-3: fotokopi sesuai asli, Berita Acara Keluhan Karyawan atas nama Sudarman;
4. T-4a: fotokopi sesuai asli, Surat Peringatan III dari PT Lombok Torok Development kepada Yuliana D. Setyaningrum dalam bahasa asing;
5. T-4b: fotokopi sesuai asli, Surat Peringatan III dari PT Lombok Torok Development kepada Yuliana D. Setyaningrum terjemahan dalam bahasa Indonesia;
6. T-5: fotokopi sesuai asli, Perjanjian Kompensasi antara HR Manager Widyo dengan Yuliana D. Setyaningrum;
7. T-6a: fotokopi sesuai asli, Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Lombok Torok Development kepada Yuliana D. Setyaningrum tanggal 18 Juli 2023 dalam bahasa asing;



8. T-6b: fotokopi sesuai asli, Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Lombok Torok Development kepada Yuliana D. Setyaningrum tanggal 18 Juli 2023 terjemahan dalam bahasa Indonesia;
9. T-7a: fotokopi sesuai asli, Surat Form Izin Keluar dari perusahaan PT Lombok Torok Development dalam bahasa asing;
10. T-8: fotokopi sesuai asli, Surat Form Izin Keluar dari perusahaan PT Lombok Torok Development terjemahan dalam bahasa Indonesia;
11. T-9: fotokopi dari *print out*, tiket pesawat dari Tergugat untuk Penggugat melalui aplikasi Traveloka;
12. T-10: fotokopi dari *print out*, Surat Permohonan Tergugat kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah;
13. T-11: fotokopi dari fotokopi, Surat Panggilan Klarifikasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah;
14. T-12: fotokopi dari *print out*, Surat Panggilan Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah;
15. T-13: fotokopi dari *print out*, Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah;
16. T-14: fotokopi dari *print out*, Absensi Penggugat (Yuliana D. Setyaningrum);
17. T-15a: fotokopi dari *print out*, Percakapan Penggugat di dalam grup perusahaan dalam bahasa asing;
18. T-15b: fotokopi dari *print out*, Percakapan Penggugat di dalam grup perusahaan dalam terjemahan bahasa Indonesia;
19. T-16: fotokopi sesuai asli, Tanda Bukti Laporan Kepolisian Nomor TBL/20/XI/2023/SPKT/PolresPrabarda/Polres Loteng/Polda NTB;
20. T-17: fotokopi dari *print out*, Peraturan Perusahaan Lombok Torok Development;

(2.12) Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi 1, Irham:
 - Bahwa jabatan Saksi saat ini adalah sebagai Operational Manager;
 - Bahwa status kepegawaian di Tergugat semua masih kontrak karena baru tahap pembangunan;
 - Bahwa perusahaan berusaha menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan masyarakat sekitar, salah satunya memberikan kursus bahasa Inggris tanpa biaya kepada masyarakat sekitar dan diberikan beras maupun sayur setelah pulang kursus;
 - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat di PHK oleh perusahaan;
 - Bahwa Penggugat di-PHK karena melakukan pelanggaran yaitu memaki-maki teman kerja bahkan sampai melakukan penghinaan secara fisik;
 - Bahwa Penggugat awalnya menerima PHK yang dilakukan oleh perusahaan karena ada kesepakatan tertulis antara Penggugat dan Tergugat;

Halaman 20 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



- Bahwa Penggugat telah diberikan kompensasi oleh Tergugat atas PHK yang terjadi tetapi Saksi tidak mengetahui berapa besaran kompensasi tersebut;
 - Bahwa Saksi sendiri secara langsung tidak pernah mendapatkan perlakuan yang kurang baik dari Penggugat tetapi karyawan-karyawan lain yang pernah mendapatkan perlakuan secara langsung dari Penggugat;
 - Bahwa perlakuan kurang baik itu berupa marah-marah dan sering mencaci-maki karyawan;
 - Bahwa setelah Penggugat tidak lagi bekerja, kondisi hubungan sesama karyawan lebih harmonis;
2. Saksi 2, Kurniati:
- Bahwa Saksi bekerja di bagian *Kitchen*;
 - Bahwa Saksi pernah mendapatkan perlakuan kurang mengenakan dari Penggugat, yaitu dimaki-maki pada saat lupa mengeluarkan kopi;
 - Bahwa teman-teman Saksi pernah bercerita juga mendapatkan perlakuan yang kurang mengenakan juga dari Penggugat;
 - Bahwa saat ini setelah Penggugat tidak bekerja lagi, kondisi di perusahaan lebih tenang dan harmonis;
3. Saksi 3, Samsul Bahraen:
- Bahwa Saksi saat ini masih bekerja di tempat tergugat dengan jabatan *Mechanical Enginer Manager*;
 - Bahwa Saksi tidak pernah mendapatkan perlakuan kurang mengenakan secara langsung dari Penggugat;
 - Bahwa teman-teman Saksi dibagian yang sama pernah mendapatkan perlakuan kurang mengenakan dari Penggugat;
 - Bahwa saat ini setelah Penggugat tidak bekerja lagi, kondisi di perusahaan lebih tenang dan harmonis;

(2.13) Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 11 Januari 2024;

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

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

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM EKSEPSI

(3.1.1) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan Eksepsi yang pada pokoknya, sebagai berikut:

1. Gugatan Prematur dan tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur Undang-Undang No. 2 Tahun 2004
 - a. Bahwa Penggugat menyatakan dengan jelas dalam gugatannya bahwa gugatan *aquo* adalah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (4), (12), jo Pasal 2 poin c, jo Pasal *Halaman 21 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.*



56 poin c UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

b. Bahwa Penggugat mendasarkan gugatannya ini berdasarkan Anjuran Mediator pada Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 19 September 2023 dengan nomor 560/553/03/nakertrans/2023;

c. Bahwa jelas-jelas Anjuran Mediator pada Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 19 September 2023 dengan nomor 560/553/03/nakertrans/2023 merupakan Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk Perselisihan Kepentingan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3), (11), (12) jo Pasal 2 huruf b, jo Pasal 56. huruf b Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

d. Bahwa Gugatan ini nyata-nyata tidak melalui Persyaratan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 6, Pasal 7, Pasal 8, Pasal 17, jo Pasal 29 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

e. Bahwa Pasal 83 UU No 2 Tahun 2004 dengan tegas menjelaskan :
(1) *Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;*

Dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kewajiban untuk memeriksa berkas gugatan dan memastikan bahwa gugatan tersebut memenuhi syarat formil. Jika tidak memenuhi syarat, termasuk tidak dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, sudah sepantasnya wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat;

2. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*).

a. Bahwa perselisihan ini pada awalnya adalah Perselisihan Kepentingan sebagaimana dimaksud Pasal 1 ayat (3), (11), (12) jo Pasal 2 huruf b, jo Pasal 56 huruf b Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

b. Bahwa gugatan aquo pun tidak menjelaskan dasar hukum (*Recht ground*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan (*fetelijke ground*). Penggugat secara tegas menyebutkan perihal gugatan ini adalah GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK), tetapi Penggugat tidak menjelaskan dan tidak mendalilkan mengenai peristiwa yang mendasari adanya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur oleh Pasal 150 s.d Pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
Dalam gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK, penting bagi Penggugat untuk menjelaskan apakah PHK tersebut dilakukan oleh pihak

Halaman 22 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Penggugat atau oleh pihak Tergugat. Penggugat juga harus menjelaskan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut dan menghubungkannya dengan ketentuan hukum yang berlaku; Pada dasarnya, dalam gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK, Penggugat harus memberikan rincian tentang peristiwa yang mendasari PHK dan mengacu pada Pasal 150 hingga Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Misalnya, PENGGUGAT harus menjelaskan apakah PHK dilakukan karena alasan ekonomi, alasan teknis/produksi, atau alasan lainnya yang diatur dalam undang-undang tersebut; Dalam kasus ini, Penggugat perlu melengkapi gugatan dengan dasar hukum dan fakta yang lebih rinci tentang peristiwa PHK yang menjadi dasar gugatan. Dengan demikian, pengadilan dapat memahami dan mengevaluasi dasar gugatan Penggugat secara lebih lengkap dan memutuskan apakah ada pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan yang terjadi;

Bahwa dengan demikian jelas dan nyata bahwa gugatan aquo kabur dan/atau tidak jelas (*obscuur libel*), maka sudah sepatutnya Majelis Hakim menyatakan gugatan ini untuk seluruhnya harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verklaard*).

(3.1.2) Menimbang bahwa terhadap Eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapinya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan Terhadap Eksepsi Tentang Gugatan Prematur dan Tidak Memenuhi Syarat.

Bahwa Penggugat menolak dengan Tegas dalil Eksepsi Tergugat pada Point 1 Huruf b, c, d, e dan f karena secara Administrasi saat Mendaftar Gugatan Penggugat sudah melampirkan PKWT, Anjuran dan Risalah sebagai syarat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Mataram, apabila Penggugat tidak melampirkan salah satu dokumen tersebut maka secara Administrasi Gugatan Penggugat tidak bisa di daftarkan dan akan Tolak oleh Petugas pada saat mendaftarkan secara *Ecourt* di Pengadilan Negeri Mataram, sehingga Nomor Perkara atau Jadwal Sidang tidak akan ada. Sehingga Eksepsi Tergugat haruslah di Tolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa Perlu Tergugat pahami, Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator) dalam hal ini sudah dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah dan dibuktikan dengan Terbitnya Anjuran Nomor: 560/553/03/nakertrans/2023, Hal Anjuran tertanggal 19 September 2023, merupakan mekanisme penyelesaian sengketa perdata

Halaman 23 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial di luar pengadilan sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Sehingga Eksepsi Tergugat patutlah untuk di Tolak.

2. Tanggapan Terhadap Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel).

Bahwa Penggugat menolak dalil Eksepsi Tergugat tersebut, oleh karena dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat sudah diuraikan secara jelas, baik mengenai dasar hukum maupun dasar fakta dari kronologi permasalahan yang terjadi, bahkan sudah secara nyata dijelaskan dalam gugatan terkait hak-hak pekerja (Penggugat) yang harus diberikan oleh si Pemberi Kerja (Tergugat) karena telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat tanpa adanya alasan yang jelas, sehingga tidak ada keraguan terhadap isi gugatan Penggugat, oleh karena hal tersebut kewenangan dari Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Mataram dengan demikian beralasan hukum apabila Eksepsi Tergugat ini dinyatakan tidak dapat diterima.

(3.1.3) Menimbang bahwa terhadap Eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

(3.1.4) Menimbang bahwa terhadap alasan Eksepsi Tergugat angka 1 huruf a, b dan c yang pada pokoknya menyatakan, bahwa gugatan Penggugat adalah perselisihan tentang PHK tetapi dalam anjuran Mediator sebagai perselisihan kepentingan sehingga dianggap oleh Tergugat, hal tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

(3.1.5) Menimbang bahwa sebagaimana Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perselisihan kepentingan atau perselisihan hak dapat diikuti dengan perselisihan PHK, sehingga dapatlah dinyatakan sebagai penggabungan atau kumulasi perselisihan dalam satu gugatan;

(3.1.6) Menimbang bahwa oleh karena dalam Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan kumulasi perselisihan sebagaimana Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga apabila dalam gugatan Penggugat terdapat kumulasi gugatan maka Majelis Hakim dapat menerima dan membenarkan hal tersebut;

(3.1.7) Menimbang bahwa terhadap Eksepsi Tergugat angka 1 huruf d yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat tidak melalui persyaratan penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena tidak melalui proses musyawarah maka Majelis Hakim berpendapat bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah sampai pada tahapan mediasi dan mediasi dilakukan setelah tidak adanya penyelesaian

Halaman 24 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.

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

pada tahapan penyelesaian secara bipartit, selain hal tersebut bahwa terminologi mediasi sendiri adalah merupakan proses penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan Eksepsi Tergugat angka 1 huruf d tidak patut untuk dikabulkan;

(3.1.8) Menimbang bahwa dalam Eksepsi angka 1 huruf e Tergugat menyatakan, sudah sepantasnya Majelis Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat karena Tergugat menilai Penggugat tidak melampirkan risalah melalui mediasi dalam pengajuan gugatannya;

(3.1.9) Menimbang bahwa kewajiban melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi adalah merupakan syarat utama ketika Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga dalam mengajukan gugatannya maka petugas PTSP akan mempersyaratkan hal tersebut, yang sebenarnya juga Tergugat dapat melihatnya melalui akun Tergugat pada laman *e-court* yang mana Penggugat telah melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi, oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan Eksepsi Tergugat angka 1 huruf e tidak beralasan hukum dan patut untuk ditolak;

(3.1.10) Menimbang bahwa Tergugat dalam Eksepsinya angka 2 menyatakan yang pada pokoknya meminta kepada Majelis Hakim untuk tidak menerima gugatan Penggugat disebabkan gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*), karena Penggugat tidak menjelaskan dasar hukum dan peristiwa yang mendasari PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

(3.1.11) Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati gugatan Penggugat, bahwasanya Penggugat telah menjelaskan kesemuanya yaitu mengenai rangkaian peristiwa PHK dan dasar hukum atas petitumnya, yang menurut Majelis Hakim keduanya mempunyai keterkaitan;

(3.1.12) Menimbang bahwa begitu pula kurang tepatnya Tergugat dalam memaknai Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apa yang dimaksud dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah merupakan larangan-larangan dalam PHK, kewajiban Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh apabila terjadi PHK dan prosedur kompensasi PHK, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan bahwa gugatan Penggugat sudah jelas dan tidak kabur;

(3.1.13) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat tidak beralasan sehingga harus ditolak;

(3.2) DALAM POKOK PERKARA

(3.2.1) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK, yaitu

Halaman 25 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.

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

Penggugat meminta ganti rugi secara materiil dan imateriil atas PHK yang dilakukan Tergugat sebelum masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir;

(3.2.2) Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut: PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Peggugat dikarenakan Peggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana termuat dalam isi PKWT serta Peraturan Perusahaan dan terhadap PHK kepada Peggugat tersebut, Tergugat telah memberikan kompensasi berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh dan antara Peggugat dan Tergugat;

(3.2.3) Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Peggugat merupakan Karyawan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
2. Periode PKWT Peggugat dari tanggal 2 Mei 2023 sampai dengan 1 Mei 2025;
3. Peggugat telah di PHK oleh Tergugat mulai tanggal 19 Juli 2023;
4. Upah Pokok Peggugat sebesar Rp21.500.000,00 (dua puluh satu juta lima ratus ribu rupiah);

(3.2.4) Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut:

1. Keabsahan PHK yang dilakukan Tergugat kepada Peggugat;
2. Legalitas Kesepakatan atas PHK yang dibuat oleh Tergugat dan Peggugat;
3. Ganti Rugi akibat PHK terhadap Peggugat yang dilakukan oleh Tergugat;

(3.2.5) Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Peggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Peggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

(3.2.6) Menimbang bahwa Peggugat mendalilkan telah di PHK oleh Tergugat tanpa alasan yang cukup jelas dan tidak berdasar hukum terhitung sejak tanggal 19 Juli 2023 sebagaimana bukti P-7 yang identik dengan bukti Tergugat bertanda T-6a dan T-6b;

(3.2.7) Menimbang bahwa sedangkan PKWT yang di tanda tangani kedua belah pihak sebagaimana bukti Peggugat bertanda P-1 yang identik dengan bukti Tergugat bertanda T-1 adalah dalam jangka waktu mulai 2 Mei 2023 sampai dengan 1 Mei 2025, sehingga menurut Peggugat PHK tersebut masih dalam masa PKWT;

(3.2.8) Menimbang bahwa Tergugat menyanggah dalil Peggugat sebagaimana Tersebut di atas, bahwasanya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Peggugat sebelum berakhirnya masa PKWT karena Peggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan sebagaimana bukti Tergugat bertanda T-17;

(3.2.9) Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermatinya, maka Majelis Hakim memberikan pertimbangan terhadap hal tersebut sebagai berikut;

Halaman 26 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.10) Menimbang bahwa ternyata sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah didahului oleh adanya berita acara keluhan karyawan sebagaimana bukti Tergugat bertanda T-2 tentang berita acara keluhan karyawan bernama Lalu Utuh Wiriya Hadi Kusuma, bertanda T-3 tentang berita acara keluhan karyawan bernama Sudarman;

(3.2.11) Menimbang bahwa dalam berita acara tersebut karyawan merasa kurang nyaman bekerja, karena Penggugat dalam memberikan perintah dengan cara membentak-bentak dan marah-marah dan bahkan menyangkut keterbatasan fisiknya;

(3.2.12) Menimbang bahwa selain hal tersebut sebagaimana bukti Tergugat bertanda T-15a dan T15-b, Penggugat juga bersikap kasar dalam pembicaraan pada grup *whatsapp*;

(3.2.13) Menimbang bahwa atas tindakan Penggugat tersebut, karyawan bernama Lalu Utuh Wiriya Hadi Kusuma melaporkan Penggugat ke Polisi atas tindakan Penghinaan sesuai dengan Pasal 310 KUHP sebagaimana bukti Tergugat T-16;

(3.2.14) Menimbang bahwa keterangan saksi-saksi yang diajukan Tergugat kesemuanya menyatakan bahwa Penggugat sering mencaci-maki karyawan, meskipun keterangan saksi yang diajukan Penggugat bernama Sudarman menyatakan menyesal melaporkan Penggugat ke Perusahaan karena ternyata Penggugat baik orangnya;

(3.2.15) Menimbang bahwa PT Lombok Torok Developments atau Tergugat sebagai suatu perusahaan yang baru dalam tahap pembangunan dan belum beroperasi penuh dengan mempekerjakan sebagian besar pekerja lokal dengan mengingat karakter masyarakat sekitar sudah seharusnya menjaga dan menjalin hubungan yang baik serta harmonis, bahkan menurut keterangan Saksi yang diajukan Tergugat bernama Irfham yang pada pokoknya menerangkan untuk menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar, Tergugat menyelenggarakan kursus bahasa Inggris tanpa dipungut biaya dan peserta akan diberikan beras dan sayur setiap pulang kursus;

(3.2.16) Menimbang bahwa sebagaimana Pasal 81 angka 45 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang telah disisipkan Pasal 154A ayat (2) yang pada pokoknya menyatakan bahwa alasan PHK dapat dilakukan dengan alasan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

(3.2.17) Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama bukti Tergugat bertanda T-17 tentang Peraturan Perusahaan PT Lombok Torok Developments yang telah disahkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Nomor 560/24/03/Nakertrans/Tahun 2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Lombok Torok Developments;

Halaman 27 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.18) Menimbang bahwa menghina atau melecehkan teman kerja digolongkan sebagai Pelanggaran Berat sebagaimana diatur dalam Pasal 35 angka 6 Peraturan Perusahaan PT Lombok Torok Developments;

(3.2.19) Menimbang bahwa sebagaimana di atur dalam Pasal 37 Peraturan Perusahaan PT Lombok Torok Developments, pelanggaran berat yang dilakukan Penggugat dapat dilakukan PHK oleh Perusahaan;

(3.2.20) Menimbang bahwa dari uraian tersebut di atas, maka dalil Penggugat yang menyatakan Penggugat di PHK tanpa alasan yang jelas, merupakan dalil yang Penggugat tidak dapat buktikan, bahkan sebaliknya Tergugat dapat membuktikan bahwa PHK yang dilakukan karena Penggugat melakukan pelanggaran berat sebagaimana tercantum dalam Peraturan Perusahaan, oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan, PHK atas Penggugat yang dilakukan Tergugat karena Penggugat telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana tercantum dalam Peraturan Perusahaan PT Lombok Torok Developments dan PHK tersebut beralasan hukum;

(3.2.21) Menimbang bahwa atas PHK Penggugat yang dilakukan Tergugat, maka Penggugat menuntut adanya ganti rugi secara materiil dan imateriil;

(3.2.22) Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa keseluruhan bukti-bukti, baik bukti-bukti yang diajukan Penggugat maupun yang diajukan Tergugat, terdapat bukti yang diajukan Tergugat bertanda T-5 tentang Kesepakatan/Perjanjian Kompensasi atas PHK Penggugat, yang tidak dibantah oleh Penggugat dalam proses persidangan;

(3.2.23) Menimbang bahwa dalam kesepakatan tersebut Tergugat memberikan pembayaran atas gaji periode 20 Juni-20 Juli 2023, sisa cuti, tiket pesawat Lombok ke Jakarta dan akomodasi bulan Juli 2023 serta disepakati bahwasanya kontrak telah dianggap selesai dan kedua belah pihak tidak akan melakukan penuntutan apapun;

(3.2.24) Menimbang bahwa Penggugat telah menandatangani surat PHK yang dikeluarkan oleh Tergugat (vide bukti T-6a) dan juga kesepakatan kompensasi (vide bukti T-5) dan Majelis Hakim tidak menemukan bukti apapun apabila kesepakatan yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat karena unsur kekhilafan dan paksaan;

(3.2.25) Menimbang bahwa syarat subyektif dan syarat obyektif kesepakatan/perjanjian kompensasi (vide bukti T-5) telah terpenuhi menurut hukum, maka kesepakatan/perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, oleh karenanya Majelis Hakim menolak tuntutan Penggugat mengenai ganti rugi secara materiil dan imateriil;

(3.2.26) Menimbang bahwa permohonan Penggugat kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan upaya hukum kasasi, maka dengan sendirinya tidak lagi mempunyai relevansi dan dinyatakan ditolak;

Halaman 28 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.27) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

(3.2.28) Menimbang bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya maka Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara, karena nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Penggugat sejumlah Rp163.000,00 (seratus enam puluh tiga ribu rupiah);

(3.2.29) Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

4. MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan Penggugat untuk membayar biaya perkara ditetapkan sejumlah Rp163.000,00 (seratus enam puluh tiga ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, pada hari Senin tanggal 15 Januari 2024, oleh kami, Mahyudin Igo, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Putut Wibisono, S.E. S.H. dan Drs. I Wayan Adiarca masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, pada hari Kamis tanggal 18 Januari 2024, dengan dihadiri oleh Netty Sulfiani, S.H. sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

PUTUT WIBISONO, S.E. S.H.

MAHYUDIN IGO, S.H., M.H.

DRS. I WAYAN ADIARCA

Panitera Pengganti,

Halaman 29 dari 30 Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mtr.

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)



NETTY SULFIANI, S.H.

RINCIAN BIAYA PERKARA	
1. Meterai	Rp10.000,00
2. Redaksi	Rp10.000,00
3. Sumpah	Rp -
4. Proses	Rp75.000,00
5. PNB	Rp50.000,00
6. Panggilan	Rp18.000,00
JUMLAH	Rp163.000,00