



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

AGUSTIN RINAWATI, S.H., Warga Negara Indonesia, Perempuan, Islam, beralamat di Bulak Banteng Lor 1/178 RT 012/RW 008 Kel. Bulak Banteng, Kec. Kenjeran, Kota Surabaya, yang dalam hal ini diwakili oleh kuasanya : Andika Hendrawanto, S.H., M.H., Royes Immanul Hakim, S.H., Didik Zunaidi, S.H., CLA., Umar Faruk, S.H., M.H., Mustofa, S.H., Sutarwadi, S.H., Mohammad Wilda Sayyid Tijani, S.H., adalah Advokat dan Konsultan Hukum, yang pada saat ini memilih Domisili dan Kedudukan Hukum pada Kantor AH LAW OFFICE yang berdomisili di Jl. Pagerwojo Ruko Graha Anggrek Mas A-46 Sidoarjo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 24 Agustus 2023, yang untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

L a w a n

PT. INKO METALINDO, yang beralamat di Jl. Husin II No.11, Nyamplungan, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, yang dalam hal ini diwakili oleh Direktur nya bernama Tony Sianggoro, dan memberikan kuasa kepada Sayyid Umar Al Masyhur, SH, M.Kn., Ridha Laily Achsani, SH., Muhammad Alifi Bayhaqi, S.H., adalah Para Advokat / Penasehat Hukum dan Konsultan Hukum, pada "MASYHUR & PARTNER" yang berdomisili Kantor di Gedung Graha SA Lt.8 No.808, Jl. Raya Gubeng No.19-21, Gubeng, Surabaya, Jawa Timur, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 12 September 2023, yang untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut ;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat – surat dalam perkara ini ;

Setelah melihat bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak ;

Setelah mendengar keterangan Para Pihak di dalam persidangan;

TENTANG DUDUK PERKARA

Hal. 1 dari hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 5 September 2023, dan telah terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan system elektronik pada tanggal 5 September 2023 dalam Register Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby, yang dalam gugatannya pada pokoknya telah mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

I. POSITA ALASAN GUGATAN.

1. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di tempat Tergugat yakni Perusahaan PT. Inko Metalindo, bekerja sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2023 dengan masa kerja 12 Tahun;
2. Bahwa selama ini Penggugat bekerja sebagai Indoor Sales di tempat Tergugat;
3. Bahwa selama bekerja Penggugat sangat disiplin dalam melakukan pekerjaannya, bekerja secara terus-menerus tidak pernah berhenti dan selalu tepat waktu masuk kerja;
4. Bahwa Penggugat selama bekerja di tempat Tergugat tidak ada Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kerja Bersama, yang dimana hal tersebut wajib sesuai Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang – undang nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ciptakerja yang berbunyi:
“ Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. ”
5. Bahwa Penggugat selama bekerja tidak didaftarkan atau diikuti sertakan dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dimana hal tersebut melanggar norma Pasal 99 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja bahwa:
“setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”
jo Pasal 13 ayat (1) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa:
“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”;

Hal. 2 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



6. Bahwa Penggugat selama bekerja di tempat Perusahaan Tergugat tidak membayarkan upah sesuai ketentuan Undang-undang dan jauh di bawah Upah Minimum Kota Surabaya yaitu Rp 4.525.479,19 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023. Sedangkan upah terakhir yang diterima Penggugat pada bulan Juli 2023 sebesar Rp. 2.800.000 (Dua Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah), sehingga hal tersebut melanggar ketentuan norma Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang – Undang nomor 6 Tahun 2003 tentang Ciptakerja bahwasannya

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”;

7. Bahwa pada tanggal 31 Oktober 2013, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan ke- I (Satu) karena menganggap Penggugat sering terlambat masuk bekerja. Penggugat selama bekerja tidak pernah terlambat dan selalu masuk bekerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang di tentukan oleh perusahaan;
8. Bahwa pada tanggal 6 juli 2015, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan Ke- II (Dua) karena menganggap Penggugat kurang teliti dalam bekerja dengan membocorkan system internal perusahaan kepada pihak Customer. Sebenarnya Penggugat hanya salah kirim data kepada Pihak Ownernya sendiri bukan ke Customer;
9. Bahwa pada tanggal 21 Februari 2023, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan Ke- III (Tiga) karena menganggap Penggugat tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah dari Pimpinan Perusahaan dan lamban menyelesaikan pekerjaan. Sebenarnya Penggugat selama melakukan pekerjaanya tidak pernah sama sekali telat dan lamban, karena Penggugat adalah seorang perempuan, tenaga dan fisik tidak sebanding dengan laki-laki yang bisa bekerja tanpa henti.
10. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 154A Huruf k Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menjelaskan bahwa

Hal. 3 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



“pekerja/buruh apabila melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”;

11. Bahwa berdasarkan ketentuan *a quo* surat peringatan ke- 1 (satu) dikeluarkan tanggal 31 Oktober 2013 dan ke-2 (dua) pada tanggal 6 juli 2015 sudah semestinya tidak berlaku atau daluwarsa karena lebih dari 6 (enam) bulan sejak dikeluarkan , sehingga surat peringatan ke-3 (tiga) yang dikeluarkan oleh Tergugat haruslah dihitung sebagai surat peringatan ke- 1(satu) kembali;

12. Bahwa setelah keluarnya Surat Peringatan Ke- 1 (Satu), Ke- II (Dua), dan Ke- III (Tiga), Tergugat mengeluarkan Surat Pernyataan Mengundurkan Diri Secara Sukarela tertanggal 10 Februari 2023 dengan menyuruh Penggugat untuk mentandatangani surat tersebut;

13. Bahwa seharusnya Surat Pernyataan Mengundurkan Diri Secara Sukarela yang membuat adalah dari Penggugat sendiri, Tergugat tidak perlu membuat Surat Pernyataan Pengunduran Diri tersebut, sesuai dalam Pasal 151A Huruf a Jo Pasal 154A Huruf I Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- Pasal 151A Huruf a

“a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri”

- Pasal 154A Huruf I

“Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

14. Bahwa pada tanggal 25 juli 2023, Tergugat mengeluarkan Surat Pemberhentian Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan tidak memberikan uang pesangon;

Hal. 4 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



15. Bahwa Penggugat mengirim pemberitahuan somasi/teguran kepada Tergugat tertanggal 13 maret 2023 atas tindakan tergugat yang patut diduga telah melakukan sebuah pelanggaran Hak Normatif;
16. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan ini telah diupayakan penyelesaiannya dengan mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit yang dilaksanakan masing-masing pada hari Kamis tanggal 13 April 2023 bipartit ke- 1 (satu) dan pada hari Kamis tanggal 11 Mei 2023 bipartit ke-2 (dua) , namun sebanyak 2 x (kali) belum ada titik temu sesuai dengan pendirian masing-masing;
17. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian melalui bipartit gagal, maka Penggugat melalui Kuasa Hukumnya menempuh upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya selama 3 (tiga) kali berturut-turut dengan surat panggilan sebagai berikut :
- Undangan Disnaker Kota Surabaya Nomor : 500.15.15.2/4294/436.7.7/2023 Hari Selasa, 20 Juni 2023 : Penawaran Pemilihan dan Penjelasan Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliator atau Arbitrase.
 - Undangan Disnaker Kota Surabaya Nomor : 500.15.15.2/5719/436.7.7/2023 Hari Rabu, 12 Juli 2023 : Sidang Mediasi.
 - Undangan Disnaker Kota Surabaya Nomor : 500.15.15.2/5930/436.7.7/2023 Hari Kamis, 20 Juli 2023.
18. Bahwa dalam sidang mediasi didapatkan kesepakatan bahwa Tergugat berjanji akan membayar kepada Penggugat sebesar Rp 40.000.000 (empat puluh juta rupiah) sebagai Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, namun dalam pelaksanaannya Tergugat tidak menepati janji tersebut atau telah ingkar janji;
19. Upaya penyelesaian secara Mediasi 3x (kali) berturut-turut oleh Pengugat dengan Tergugat tidak menemui titik temu, sehingga Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 500.15.15.2/7013/436.7.7/2023 dengan isi sebagai berikut :

MENGANJURKAN

1. Agar pihak perusahaan PT. Inko Metalindo memberikan kepada pekerja Sdri. Agustin Rinawati, S.E. berupa Uang Pesangon sebesar 1 (Satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (Satu) kali ketentuan Pasal 40

Hal. 5 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan rincian sebagai berikut :

a. Uang Pesangon

1 X 9 X Rp. 2.800.000 = Rp. 25.200.000

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

5 X Rp. 2.800.000 = Rp. 14.000.000 +

Total = Rp. 39.200.000

c. Uang Penggantian Hak

2. Agar perusahaan PT. Inko Metalindo selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap memberikan hak-hak pekerja Sdri. Agustin Rinawati, S.E. sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

20. Bahwa Tergugat tidak mematuhi dan tidak melaksanakan Anjuran tersebut. Oleh karena itu guna memperjuangkan rasa Keadilan dan Kepastian Hukum, Penggugat Mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara a quo sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI Nomor 02 tahun 2004 Tentang Pengadilan Hubungan Industrial);

21. Bahwa kewajiban pengusaha untuk tetap membayarkan upah selama proses diperkuat dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2012 yang pada intinya menyatakan:

“Frasa belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap”.

22. Bahwa tergugat telah membayarkan gaji kepada penggugat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

- Pada bulan Januari 2023 dengan gaji pokok Rp. 2.520.000, Pada bulan Maret 2023 dengan gaji pokok Rp. 2.800.000, April 2023 dengan gaji pokok sebesar Rp. 2.800.000 dan pada bulan Mei 2023 sebesar Rp. 2.800.000, Pada bulan Juni 2023 dengan gaji

Hal. 6 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



pokok Rp. 2.800.000, Pada bulan Juli 2023 dengan gaji pokok Rp. 2.800.000.

23. Adapun hak-hak pekerja yang harus dibayarkan oleh tergugat kepada penggugat yaitu :

1. Agar pengusaha PT. INKO METALINDO memberikan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Jo Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 156 ayat (3) Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, kepada Sdri. Agustin Rinawati, S.E. dengan rincian sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon : $1 \times 9 \times \text{Rp. } 4.525.479,- = \text{Rp. } 40.729.311,-$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja : $4 \times \text{Rp. } 4.525.479,- = \text{Rp. } 18.101.916,-$ Jumlah = Rp. 58.831.227,-

2. Upah Proses yang harus dibayarkan sebagai berikut :

- a. Agustus 2023 : Rp. 4.525.479,-

24. Bahwa selain upah, Penggugat juga meminta hak denda keterlambatan upah berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf (b) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dengan perhitungan: Rp 1.725.479,19 (kekurangan upah minimal) $\times 8$ bulan = Rp 13.803.833,5 $\times 50\% = \text{Rp } 6.901.916,75$ (enam juta sembilan ratus satu ribu delapan ratus tiga puluh tiga koma tujuh puluh lima rupiah)

Sehingga denda yang harus yang harus dibayar adalah Rp 6.901.916,75 (enam juta sembilan ratus satu ribu delapan ratus tiga puluh tiga koma tujuh puluh lima rupiah) ;

25. Bahwa pelanggaran yang cukup fatal sehingga menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan merupakan alasan dalam pemutusan hubungan kerja ini adalah murni kepentingan TERGUGAT untuk melakukan penyimpangan terhadap segala ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam aturan perundang-undangan, sehingga alasan tersebut kebenarannya haruslah diuji terlebih dahulu melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya;

26. Oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh

Hal. 7 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



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*);

27. Bahwa agar Tergugat melaksanakan putusan ini, mohon agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah) setiap harinya jika Tergugat lalai melaksanakan isi putusan terhitung sejak putusan atas perkara ini mempunyai hukum tetap;

28. 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 Surabaya menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

29. Bahwa berdasarkan hal-hal dan uraian tersebut di atas, jelas bahwa gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute untuk diperiksa dan diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

II. PETITUM/TUNTUTAN.

1. Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kepada PENGGUGAT uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Jo Pasal 156 ayat (2) dan Pasal 156 ayat (3) Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Klaster Ketenagakerjaan, kepada Sdri. Agustin Rinawati, S.E dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Uang Pesangon: $1 \times 9 \times \text{Rp. } 4.525.479,- = \text{Rp. } 40.729.311,-$
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja: $4 \times \text{Rp. } 4.525.479,- = \text{Rp. } 18.101.916,-$ Jumlah = Rp. 58.831.227,-
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayarkan kepada para PENGGUGAT berupa upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat yaitu selama 1

Hal. 8 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



(Satu) bulan berjalan terhitung sejak bulan Agustus 2023, dengan rician perhitungan sebagai berikut :

a. Upah Proses yang harus dibayarkan

Upah/Gaji Agustus 2023 : Rp. 4.525.479,-

4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar denda keterlambatan upah sebesar Rp 6.901.916,75 (enam juta sembilan ratus satu ribu delapan ratus tiga puluh tiga koma tujuh puluh lima rupiah;
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada PENGGUGAT sebesar Rp. 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah) setiap harinya jika TERGUGAT lalai melaksanakan isi putusan terhitung sejak putusan atas perkara ini mempunyai hukum tetap.
6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*);
7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat hadir menghadap di persidangan diwakili oleh para kuasanya tersebut diatas ;

Menimbang, bahwa kemudian pada persidangan itu pula kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik, dan Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 130 HIR yang menyatakan bahwa “Majelis Hakim berkewajiban untuk mendamaikan pihak-pihak yang bersengketa sebelum memeriksa perkaranya lebih lanjut”;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, namun upaya tersebut tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban secara tertulis tertanggal 18 Oktober 2023, yang pada pokoknya sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

Hal. 9 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



1. Bahwa terhadap setiap dan seluruh dalil-dalil yang telah diuraikan dan/atau dijabarkan dari Jawaban **Tergugat** terhadap **Gugatan Penggugat** termasuk namun tidak terbatas pada dalil-dalil dalam **EKSEPSI** yang telah disampaikan oleh **Tergugat** mohon dianggap dan/atau dipandang sebagai bagian dari satu kesatuan yang tidak terpisahkan (*mutatis mutandis*), serta mohon dianggap diulang kembali dalam **POKOK PERKARA** ini;
2. Bahwa sebagaimana dijelaskan **Penggugat** dalam Posita **Gugatan Penggugat** pada Angka 1 s/d Angka 3, **Tergugat** secara tegas membantah setiap dan seluruh dalil-dalil **Penggugat** sebagai berikut :
 - 2.1 Bahwa benar **Tergugat** adalah Perusahaan yang bernama PT. INKO METALINDO berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 8 Tertanggal 15 April 2019 yang dibuat dan diterbitkan oleh Notaris Suginengsih Sosilo, S.H. dan telah disahkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.03-0208961 Tahun 2019 dan **Penggugat** mulai bekerja pada Tahun 2011 namun Tahun 2023 **Penggugat** dipanggil sebagai Pekerja baru dan ditetapkan sebagai karyawan di PT. INKO METALINDO pada bagian Divisi Umum (General Affair). Bahwa pada Tanggal 04 Agustus 2023 **Penggugat** dipanggil oleh **Tergugat** untuk bekerja kembali, namun **Penggugat** hanya masuk bekerja selama 1 minggu tanpa melakukan absensi fingerprint yang diterapkan oleh **Tergugat** (PT. INKO METALINDO). Sehingga, masa kerja **Penggugat** tidak dihitung selama 12 Tahun;
 - 2.2 Bahwa tidak benar selama ini **Penggugat** hanya bekerja pada bagian Indoor Sales di PT. INKO METALINDO (**Tergugat**), namun **Penggugat** juga bekerja pada bagian Divisi Umum (General Affair) setelah **Penggugat** diberikan surat Panggilan secara Patut oleh **Tergugat** pada Tanggal 04 Agustus 2023, karena **Penggugat** saat itu tidak masuk bekerja selama lebih dari 5 hari secara berturut-turut. Bahwa sebelum **Tergugat** memberikan Surat Panggilan secara patut, **Penggugat** telah melakukan Pelanggaran sering terlambat masuk kerja dan membocorkan rahasia Perusahaan kepada Pelanggan **Tergugat** sehingga timbul perselisihan hubungan industrial antara **Penggugat** dan **Tergugat** namun dalam proses tripartit **Penggugat** tetap bekerja dan sering terlambat, tidak lama **Penggugat** 3 hari secara berturut-turut tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sehingga **Tergugat**

Hal. 10 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



memberikan surat panggilan secara patut (dipanggil bekerja kembali pada bagian Divisi Umum (General Affair)) pada Tanggal 04 Agustus 2023. Namun setelah **Penggugat** memenuhi panggilan tersebut **Penggugat** hanya masuk kerja selama 1 minggu (**Penggugat** tidak berkenan absen fingerprint), kemudian **Penggugat** tidak masuk tanpa alasan hingga **Tergugat** kirimkan Surat Peringatan ke-1 sekaligus Surat Panggilan ke-1 pada Tanggal 16 Agustus 2023, Surat Peringatan ke-2 dan Surat Panggilan ke-2 pada Tanggal 23 Agustus 2023, terakhir **Tergugat** kirimkan Surat Peringatan ke-3 dan Surat Panggilan ke-3 pada Tanggal 28 Agustus 2023, sehingga sudah sepatutnya **Penggugat** dapat dinyatakan **Mangkir** 5 hari secara berturut-turut dan telah dipanggil secara patut berdasarkan ketentuan Pasal 168 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

2.3 Bahwa tidak benar dalil-dalil **Penggugat** yang menyatakan jika **Penggugat** taat dalam bekerja dan tidak pernah terlambat masuk bekerja, faktanya selama **Penggugat** bekerja sejak Tahun 2011 hingga Tahun 2023, **Penggugat** selalu terlambat masuk bekerja dengan alasan **Penggugat** harus mengantarkan anaknya sekolah dan **Penggugat** datang ke kantor pada Pukul 10.45 WIB s/d Pukul 11.00 WIB dan pulang tepat waktu Pukul 16.00 WIB yang dapat **Tergugat** buktikan dalam Persidangan, hingga saat dipanggil kembali **Penggugat** selalu datang terlambat dan tidak berkenan absen fingerprint, sehingga sudah sepatutnya dalil-dalil gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya dan **Penggugat** dinyatakan telah mangkir karena tidak masuk kerja selama 5 hari secara berturut-turut ;

3. Bahwa terhadap setiap dan seluruh dalil-dalil **Gugatan Penggugat** dalam Perkara *a quo*, pada posita Angka 4 s/d 6, **Tergugat** menanggapi sebagai berikut :

3.1 Bahwa tidak benar jika **Tergugat** tidak mempunyai Peraturan Perusahaan, Peraturan Perusahaan sejak saat itu sudah ada namun saat ini Peraturan Perusahaan PT. INKO METALINDO sedang diperbarui dan dalam proses didaftarkan di Dinas Ketenagakerjaan Surabaya sesuai dengan Pasal 108 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, sehingga sudah sepatutnya seluruh dalil-dalil Gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;

Hal. 11 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



- 3.2 Bahwa **Tergugat** menolak setiap dan seluruh dalil-dalil Gugatan **Penggugat** pada Posita Angka 5. karena **Tergugat** sudah mendaftarkan sebagian pekerja dalam BPJS KETENAGAKERJAAN dan sebagian dalam proses mendaftar, namun saat **Penggugat** hendak didaftarkan BPJS oleh **Tergugat**, **Penggugat** menolak memberikan KTP **Penggugat**, sehingga proses pendaftaran BPJS saat ini masih belum selesai karena salah satu syarat dalam proses pendaftaran BPJS KETENAGAKERJAAN adalah KTP Pekerja, namun hingga saat ini **Penggugat** tidak berkenan dan menolak menyerahkan KTP **Penggugat**. Sehingga dalil gugatan **Penggugat** patut dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;
- 3.3 Bahwa **Tergugat** menolak secara tegas terhadap setiap dan seluruh dalil-dalil Gugatan **Penggugat** pada posita Angka 6. karena selama **Penggugat** bekerja, **Tergugat** telah memberikan Upah sebesar Rp. 3.700.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah)/bulan dan belum termasuk komisi-komisi penjualan barang, namun saat pandemi keuangan **Tergugat** tidak stabil sehingga **Penggugat** diberikan Upah sebesar Rp. 2.800.000,- (Dua Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah). Bahwa **Tergugat** adalah Perusahaan yang berskala usaha mikro/kecil yang artinya **Tergugat** mendapat pengecualian diperbolehkan membayar upah dibawah UMK dengan syarat adanya kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh sebagaimana ketentuan Pasal 81 Angka 28 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 90B ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa saat dan setelah pandemi hingga saat ini **Penggugat** tetap menerima upah yang diberikan **Tergugat** tanpa adanya perlawanan dan **Penggugat** tidak mengundurkan diri. Sehingga, **Tergugat** tidak melanggar ketentuan undang-undang yang berlaku dan sudah sepatutnya dalil-dalil Gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;
4. Bahwa terhadap setiap dan seluruh dalil-dalil **Gugatan Penggugat** dalam Posita Angka 7. s/d Angka 9., **Tergugat** menolak secara tegas, karena dalil **Penggugat** yang menyatakan bahwa, "*pelanggaran yang dilakukan Penggugat sebenarnya hanya salah kirim data kepada Pihak Owner sendiri bukan ke Customer dan Penggugat adalah seorang perempuan tenaga dan fisik tidak sebanding dengan laki-laki*" adalah dalil yang sangat merugikan **Tergugat** dan tidak berdasar. Bahwa senyatanya **Penggugat** telah melakukan perbuatan yang termasuk

Hal. 12 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



dalam kategori pelanggaran berat apalagi membocorkan rahasia Perusahaan kepada Customer **Tergugat**, selain itu pula dari awal **Penggugat** bekerja **Penggugat** sering terlambat kerja karena harus mengantar sekolah anak **Penggugat** dan hal tersebut menjadi kebiasaan buruk **Penggugat** yang menimbulkan kerugian bagi **Tergugat** karena tidak masuk sesuai dengan jam kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, sehingga **Tergugat** memberikan Surat Peringatan ke 1, Surat Peringatan ke 2 dan Surat Peringatan ke 3 dengan bukti dan alasan yang jelas, sehingga sudah sepatutnya gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;

5. Bahwa terhadap setiap dan seluruh dalil-dalil **Gugatan Penggugat** dalam Posita Angka. 10 s/d Angka. 12, **Tergugat** menolak secara tegas karena surat peringatan ke-1 s/d Surat Peringatan ke-3 diberikan karena **Penggugat** melakukan pelanggaran berat (sering terlambat masuk kerja dan membocorkan rahasia perusahaan kepada customer), perbuatan pelanggaran **Penggugat** sudah sering dilakukan namun **Tergugat** saat itu menegur secara langsung dan saat itu yang memberikan surat Peringatan adalah staff administrasi sehingga surat peringatan tersebut tidak memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun maksud dan tujuan surat peringatan **Tergugat** tersebut ditujukan kepada **Penggugat** berdasarkan alasan konkrit dan relevan karena adanya pelanggaran berat yang dilakukan oleh **Penggugat**, selain itu pula, **Tergugat** tidak pernah memaksa **Penggugat** untuk menandatangani surat pengunduran diri, malah sebelum adanya Surat Peringatan ke-3 **Penggugat** lah yang ingin mengundurkan diri karena ingin upah yang lebih tinggi dan merasa tidak nyaman setelah **Penggugat** membocorkan rahasia Perusahaan, namun saat ditanya oleh **Tergugat** dan diberikan Surat Pengunduran diri **Penggugat** menolak untuk tanda tangan (hanya menyatakan secara lisan bahwa akan mengundurkan diri), sehingga sudah sepatutnya dalil-dalil Gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;
6. Bahwa terhadap dalil Gugatan **Penggugat** dalam posita Angka 13. **Tergugat** menolak tidak pernah memaksa **Penggugat** untuk mengundurkan diri, justru **Penggugat** lah yang menyatakan ingin mengundurkan diri sehingga **Tergugat** membuat surat pernyataan Pengunduran Diri, namun **Penggugat** tidak mau menandatangani Surat Pengunduran diri tersebut, selain itu saat terjadinya perselisihan

Hal. 13 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



hubungan industrial antara **Penggugat** dan **Tergugat**, **Tergugat** tidak pernah mengeluarkan Surat PHK dan masih memberikan upah kepada **Penggugat** meski **Penggugat** tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah **Direksi** dan sering terlambat masuk kerja. Dengan demikian sudah sepatutnya dalil-dalil Gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;

7. Bahwa terhadap setiap dan seluruh dalil-dalil **Gugatan Penggugat** dalam Posita Angka 14. **Tergugat** menolak secara tegas karena dalil Gugatan **Penggugat** sangat tidak relevan dan tidak berdasar **Tergugat** mengeluarkan Surat PHK pada Tanggal 28 Agustus 2023 dengan alasan **Penggugat** tidak masuk kerja 5 hari secara berturut-turut dan telah dipanggil secara patut oleh **Tergugat** sebanyak 3 kali namun **Penggugat** tidak mengindahkan dan tidak memenuhi panggilan **Tergugat** malah mengajukan Gugatan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya terhadap **Tergugat** berdasarkan Surat PHK Tanggal 25 Juli 2023 dan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan, padahal dalam proses perselisihan hubungan kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat**, **Tergugat** tidak pernah mengeluarkan Surat PHK dan **Tergugat** masih memberikan upah kepada **Penggugat**, selain itu pula **Tergugat** telah memanggil **Penggugat** secara patut (dipanggil bekerja kembali pada bagian Divisi Umum (General Affair)) pada Tanggal 04 Agustus 2023 namun **Penggugat** hanya masuk selama 1 minggu dan selanjutnya **Penggugat** tidak masuk bekerja selama 5 hari secara berturut-turut, maka **Tergugat** mengeluarkan Surat PHK pada Tanggal 28 Agustus 2023 karena **Penggugat** mangkir. Dengan demikian sudah sepatutnya Gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;
8. Bahwa terdapat setiap dan seluruh dalil-dalil **Gugatan Penggugat** dalam Posita Angka 15. **Tergugat** menolak secara tegas karena dalil Gugatan **Penggugat** yang menyatakan "bahwa **Penggugat** mengirim pemberitahuan somasi/teguran kepada **Tergugat** tertanggal 13 Maret 2023 atas tindakan yang patut diduga telah melakukan sebuah pelanggaran" tidak relevan karena pada faktanya bahwa hingga proses Mediasi yang diberikan oleh Disnaker, **Tergugat** tetap mempekerjakan dan membayar upah **Penggugat** sehingga **Tergugat** tidak melakukan sebuah pelanggaran Hak Normatif;
9. Bahwa terhadap setiap dan seluruh dalil-dalil **Gugatan Penggugat** dalam Posita Angka 16 s/d Angka 18. **Tergugat** Menolak secara tegas

Hal. 14 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



karena pada Posita Angka 18 **Tergugat** bukannya tidak menepati janji atau telah ingkar janji terkait membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, tetapi pada Faktanya Penggugat masih bekerja di PT. INKO METALINDO setelah **Penggugat** diberikan surat Panggilan secara Patut oleh **Tergugat** pada Tanggal 04 Agustus 2023 dan selanjutnya bekerja pada bagian Divisi Umum (General Affair);

10. Bahwa terhadap dalil-dalil Gugatan **Penggugat** dalam Posita Angka 19 s/d Angka 21. **Tergugat** memang telah membayar upah **Penggugat** saat Proses Perselisihan Hubungan Industrial antara **Penggugat** dan **Tergugat** sebagaimana **Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Tanggal 19 September 2012**, namun **Tergugat** menolak secara tegas dalil Gugatan **Penggugat** yang menyatakan bahwa **Penggugat** harus mematuhi Anjuran Dinas Tenaga Kerja sebagaimana Surat Anjuran Nomor : 500.15.15.2/7013/436.7.7/2023, karena saat Perselisihan Hubungan Industrial antara **Penggugat** dan **Tergugat** tidak pernah mengeluarkan Surat PHK, **Tergugat** hanya mengeluarkan Surat Peringatan ke-3 karena **Penggugat** telah melakukan Pelanggaran dengan membocorkan rahasia Perusahaan kepada customer **Tergugat**, lalu **Penggugat** melalui kuasa hukumnya mengundang **Tergugat** untuk mediasi (bipartit) terhadap adanya Surat Peringatan ke-3 dari **Tergugat** hingga Proses Tripartit dengan Dinas Tenaga Kerja. Namun saat proses Tripartit **Tergugat** malah memanggil **Penggugat** untuk bekerja kembali dengan memberikan surat panggilan kepada **Penggugat** pada Tanggal 04 Agustus 2023 karena **Penggugat** tidak masuk kerja selama 3 hari tanpa alasan. Bahwa setelah **Penggugat** bekerja kembali dalam kurun waktu 1 minggu sejak Tanggal 04 Agustus 2023 **Penggugat** sering terlambat kerja dan tiba-tiba tidak masuk kerja lebih dari 5 hari secara berturut-turut dan telah dipanggil oleh **Tergugat** sebanyak 3 kali secara patut, namun **Penggugat** tidak memberikan alasan, surat atau penjelasan. Sehingga sudah sepatutnya **Penggugat** dinyatakan mangkir sebagaimana ketentuan **Pasal 36 Huruf j Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021** dan sebagaimana **Pasal 51 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021** Pekerja yang dapat dibuktikan dalam persidangan dan dinyatakan telah Mangkir berhak mendapatkan :

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan

Hal. 15 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

Maka, dalil-dalil Gugatan **Penggugat** sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya;

11. Bahwa terhadap dalil-dalil Gugatan **Penggugat** dalam Posita Angka 22 s/d Angka 23. **Tergugat** menolak secara tegas dalil-dalil Gugatan **Penggugat** karena dalil Gugatan **Penggugat** tidak relevan dengan fakta hukum senyatanya maupun Peraturan Perundang-undangan, bahwa **Tergugat** telah membayarkan Upah kepada **Penggugat** sebesar Rp. 3.700.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah)/bulan belum termasuk bonus/komisi penjualan, namun karena adanya pandemi dan berdampak pada ketidakstabilan keuangan Perusahaan sehingga **Tergugat** membayar upah **Penggugat** sebesar Rp. 2.800.000,-/bulan belum termasuk bonus/komisi penjualan dan selama **Penggugat** bekerja tidak pernah menuntut terhadap besaran upah yang diberikan oleh **Tergugat** kepada **Penggugat**. **Tergugat** adalah Perusahaan yang berskala usaha mikro/kecil yang artinya **Tergugat** mendapat pengecualian diperbolehkan membayar upah dibawah UMK dengan syarat adanya kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh sebagaimana ketentuan Pasal 81 Angka 28 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 90B ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga **Tergugat** tidak melanggar peraturan perundang-undangan dalam memberikan upah kepada **Penggugat**, **Penggugat** pun dinyatakan telah mangkir selama 5 hari secara berturut-turut tidak masuk kerja dan telah dipanggil secara patut oleh **Tergugat** sebanyak 3 kali, maka sudah sepatutnya Gugatan **Penggugat** dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

12. Bahwa **Tergugat** menolak setiap dan seluruh dalil-dalil Gugatan **Penggugat** pada posita Angka 24. karena **Tergugat** telah membayar upah **Penggugat** saat Proses Perselisihan Hubungan Industrial antara **Penggugat** dan **Tergugat**. Maka, sudah sepatutnya dalil-dalil Gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;

13. Bahwa selama **Penggugat** bekerja di PT. INKO METALINDO **Penggugat** sering terlambat masuk kerja, dan membocorkan rahasia Perusahaan kepada pelanggan **Tergugat**, yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan hingga saat ini berdampak pada cash flow Perusahaan. Namun **Tergugat** tetap membayar upah **Penggugat** saat proses perselisihan hubungan industrial (bipartit dan tripartit) dan masih

Hal. 16 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



memanggil **Penggugat** untuk bekerja kembali saat **Penggugat** tidak masuk 3 hari berturut-turut tanpa alasan pada Tanggal 04 Agustus 2023, sehingga yang dirugikan bukanlah **Penggugat** melainkan **Tergugat**, maka sudah sepatutnya dalil Gugatan **Penggugat** pada Angka 25 s/d Angka 27. sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya;

14. Bahwa **Tergugat** menolak dengan tegas dalil-dalil **Penggugat** selain dan selebihnya karena dalil-dalil **Penggugat** dalam Perkara *a quo* tidak didasarkan pada hukum dan menyesatkan serta melakukan pengelabuan hukum. Maka dengan demikian sudah sepatutnya setaip dan seluruh Gugatan **Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;

Berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan oleh **Tergugat** dalam Jawaban terhadap **Gugatan Penggugat** tersebut diatas, maka mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Cq. Majelis Hakim Pemeriksa Perkara *a quo* berkenan untuk menyatakan Putusan :

PRIMAIR :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan **Gugatan Penggugat** ditolak untuk seluruhnya;
2. Menghukum **Penggugat** membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

SUBSIDAIR :

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

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan replik tertanggal 25 Oktober 2023, dan oleh karenanya Tergugat juga mengajukan duplik tertanggal 01 November 2023; dan untuk selengkapnyanya sebagaimana tercantum dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda P-I sampai dengan P-VI, yang telah diberi meterai cukup sebagai berikut :

Bukti P-I : Copy dari Copy Rekening Koran Bank Central Asia (BCA).;

Bukti P-II : Copy dari Asli Surat Pernyataan Mengundurkan Diri dari Perusahaan PT. Inko Metalindo tertanggal 10 Februari 2023;

Bukti P-III : Copy dari Copy Pemberitahuan Somasi/Teguran dari Kuasa Hukum tertanggal 13 Maret 2023 ;

Bukti P-IV : Copy dari Copy Risalah Perundingan Bipartite, tertanggal 11 Mei 2023;

Hal. 17 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



Bukti P-V : Copy dari Asli Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertanggal 25 Juli 2023;

Bukti P-VI : Copy dari Asli Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor: 45/PHI/VIII/2023 Tanggal 10 Agustus 2023 ;

Menimbang bahwa dalam persidangan Penggugat tidak mengajukan saksi, walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk mengajukannya ;

Menimbang, bahwa kemudian untuk membuktikan dalil-dalil jawabannya, Tergugat juga telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-20, yang telah diberi meterai cukup, sebagai berikut :

Bukti T-1 : Copy dari Asli Surat Peringatan ke-1 Tertanggal 31 Oktober 2013;

Bukti T-2 : Copy dari Asli Surat Peringatan ke-2 Tertanggal 06 Juli 2015 ;

Bukti T-3 : Copy dari Asli Surat Peringatan ke-3 Tertanggal 21 Februari 2023 ;

Bukti T-4 : Copy dari Print Out Bukti Email **Penggugat** yang melakukan pelanggaran membocorkan rahasia Perusahaan Tertanggal 09 Februari 2023;

Bukti T-5 : Copy dari Asli Sertifikat Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Tertanggal 16 Juni 2023;

Bukti T-6 : Copy dari Asli Surat Keputusan tentang Pengangkatan Karyawan PT. Inko Metalindo Tertanggal 04 Agustus 2023;

Bukti T-7 : Copy dari Asli Surat Panggilan kepada **Penggugat** Tertanggal 04 Agustus 2023 ;

Bukti T-8 : Copy dari Asli Surat Peringatan ke-1 Tertanggal 16 Agustus 2023 ;

Bukti T-9 : Copy dari Asli Surat Peringatan ke-1 Tertanggal 16 Agustus 2023;

Bukti T-10 : Copy dari Asli Surat Peringatan ke-2 Tertanggal 23 Agustus 2023;

Bukti T-11 : Copy dari Asli Surat Panggilan ke-2 Tertanggal 23 Agustus 2023;

Bukti T-12 : Copy dari Asli Surat Peringatan ke-3 Tertanggal 28 Agustus 2023 ;

Hal. 18 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti T-13 : Copy dari Asli Surat Panggilan ke-3 Tertanggal 28 Agustus 2023;
- Bukti T-14 : Copy dari Asli Tanda Terima Pengiriman Surat Peringatan ke-1 dan ke-2 melalui Kantor Pos Tanggal 25 Agustus 2023;
- Bukti T-15 : Copy dari Asli Tanda Terima Pengiriman Surat Peringatan ke-3 melalui Kantor Pos Tanggal 29 Agustus 2023;
- Bukti T-16 : Copy dari Asli Surat Pemberhentian Hubungan Kerja Tertanggal 31 Agustus 2023 ;
- Bukti T-17 : Copy dari Asli Tanda Terima Pengiriman Surat Pemberhentian Hubungan Kerja melalui Kantor Pos Tanggal 01 September 2023;
- Bukti T-18 : Copy dari Print Out Bukti Transfer melalui Bank BCA sebesar Rp. 14.000.000,- kepada **Penggugat** Tertanggal 26 Juli 2023;
- Bukti T-19 : Copy dari Print out Peraturan Perusahaan PT. Inko Metalindo;
- Bukti T-20 : Copy dari Asli Absensi Penggugat (Agustin Rinawati) Periode bulan November 2020 s/d bulan Februari 2023 ;

Menimbang bahwa dipersidangan Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah, yaitu Dian Anugerah Agustiana dan Mila Dewi Untari :

Saksi 1 : DIAN ANUGERAH AGUSTIANA

- Bahwa saksi telah bekerja di Inko Metalindo sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2017, namun saksi sempat resign di tahun 2017 hingga tahun 2019 dan kembali bekerja di Inko Metalindo pada tahun 2019 hingga sekarang, sebagai Sales Indoor PT. Inko Metalindo;
- Bahwa pada saat saksi bekerja, Penggugat juga bekerja di bagian yang sama dengan saksi yaitu bagian sales indoor.
- Bahwa saksi menerangkan pada saat diterima bekerja di PT. Inko Metalindo, saksi telah mengetahui dan menyetujui mengenai besaran gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan standar dan kemampuan Tergugat. Serta saksi menyetujui pula tidak ada tunjangan hari raya yang akan di berikan kepada pekerja.
- Bahwa saksi menerangkan gaji yang diterima dibawah upah minimum Kabupaten/Kota;
- Bahwa saksi menerangkan sebagai sales indoor apabila dalam satu bulan mencapai target akan mendapatkan komisi. Namun, apabila tidak mencapai target maka tidak mendapat komisi dan besaran komisi tersebut tidak menentu.

Hal. 19 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

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 saksi menerangkan jam kerja di Tergugat sebelum pandemic/Covid jam 08.00 hingga 16.30 Wib saat pandemic jam kerja diubah menjadi WFH (work from home). Lalu setelah pandemic/Covid jam kerja mulai jam 09.00 hingga jam 16.00 Wib;
- Bahwa saksi menerangkan pernah terlambat masuk bekerja namun dengan ijin.
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat sering terlambat. Persentase terlambat kurang lebih 90 persen.
- Bahwa saksi menerangkan setelah pandemic/Covid Penggugat datang ke kantor jam 10.30 kadang jam 11.30 Wib;
- Bahwa saksi menerangkan mengetahui permasalahan yang terjadi antara Tergugat dan Penggugat saat ini dikarenakan kelalaian dari Penggugat yang salah mengirim email kepada customer.
- Bahwa atas kelalaian tersebut Penggugat di skors hingga ada panggilan kembali dari Tergugat.
- Bahwa saksi menerangkan setelah Penggugat di skors dan kembali dipanggil untuk bekerja, dihari pertama masuk kembali Penggugat tidak berkenan untuk absen.

Saksi 2 : MILA DEWI UNTARI,

- Bahwa saksi bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2005 dan sempat keluar pada tahun 2018 dan Kembali masuk kerja pada tahun 2021 sebagai Admin ;
- Bahwa menurut keterangan saksi, Penggugat tidak pernah keluar dari pt sejak pertama kali penggugat masuk.
- Bahwa menurut keterangan saksi, Penggugat sering terlambat masuk kerja;
- Bahwa menurut keterangan saksi, Jam kerja sebelum pandemic/Covid dimulai pada jam 08.00, sedangkan pada saat masa Pandemic masuk jam 09.00 Wib
- Bahwa menurut keterangan saksi, Penggugat sering terlambat masuk kantor sekitar pukul 10.00 Wib, tetapi juga pernah tepat waktu ;
- Bahwa menurut keterangan saksi, Alasan Penggugat sering terlambat karena mengantar anak.

Hal. 20 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

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)



- Bahwa menurut keterangan saksi, Saksi mengetahui bahwa terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat yaitu salah mengirimkan email terkait rahasia perusahaan ke supplier.
- Bahwa menurut keterangan Saksi, saksi telah didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2023, menurut keterangan saksi, Sebelum didaftarkan BPJS, semua biaya-biaya kecelakaan kerja dan Kesehatan pekerja telah dibackup oleh Tergugat dengan system reimburse.
- Bahwa Gaji saksi sesuai UMK ;
- Bahwa menurut keterangan Saksi, saksi tidak mengetahui bahwa Penggugat disuruh mengundurkan diri.
- Bahwa Saksi mengetahui dan pernah melihat surat Pengunduran diri karena ditunjukkan oleh Penggugat lewat HP;
- Bahwa menurut keterangan saksi, Penggugat pernah dirumahkan sejak adanya perselisihan hubungan industrial karena membocorkan rahasia perusahaan dan berulang kali telat masuk kerja pada tahun 2023, lalu setelah dirumahkan Penggugat dipanggil kerja oleh perusahaan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat, masing-masing mengajukan kesimpulannya secara tertulis tertanggal 18 Januari 2024;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang, bahwa berdasarkan pasal 57 Undang Undang No. 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa "Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang Undang ini";

Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya telah mendalilkan yang pada pokoknya bahwa pada tanggal 21 Februari 2023, Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan Ke- III (Tiga) karena menganggap Penggugat tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah dari Pimpinan Perusahaan dan lamban menyelesaikan pekerjaan, dan kemudian

Hal. 21 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



pada tanggal 25 juli 2023, Tergugat mengeluarkan Surat Pemberhentian Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan tidak memberikan uang pesangon;

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat dalam jawabannya telah membantahnya Penggugat mulai bekerja pada Tahun 2011 namun Tahun 2023 Penggugat dipanggil sebagai Pekerja baru dan ditetapkan sebagai karyawan di PT. INKO METALINDO pada bagian Divisi Umum (General Affair).

Menimbang bahwa terhadap dalil dalil para pihak tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa perkara aquo adalah terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu;

Menimbang bahwa Penggugat dalam posita gugatannya pada angka 1 (satu) mendalilkan bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di tempat Tergugat yakni Perusahaan PT. Inko Metalindo, bekerja sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2023 dengan masa kerja 12 Tahun;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya pada angka 2.1 bahwa Penggugat mulai bekerja pada tahun 2011;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas dimana para pihak telah sama sama mendalilkan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, namun terkait status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, setelah Majelis Hakim membaca dan mempelajari bukti bukti para pihak yang di ajukan dipersidangan tidak ditemukan bukti adanya perjanjian kerja secara tertulis antara Penggugat dengan Tergugat saat Penggugat pertama kali atau awal masuk bekerja ditempat Tergugat;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 57 ayat 1 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang, dinyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis; begitu juga dalam pasal 11 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan yang pada pokoknya bahwa perjanjian kerja harian dilakukan secara tertulis; Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak didasarkan dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa status hubungan kerja Penggugat ditempat

Hal. 22 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



Tergugat adalah sebagai karyawan tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

Menimbang bahwa untuk selanjutnya apakah telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan apakah putusnya hubungan kerja tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku ataukah tidak, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang bahwa Penggugat dalam posita gugatannya mendalilkan bahwa Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan Ke- III (Tiga) pada tanggal 21 Februari 2023, karena menganggap Penggugat tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah dari Pimpinan Perusahaan dan lamban menyelesaikan pekerjaan. Dan kemudian pada tanggal 25 juli 2023, Tergugat mengeluarkan Surat Pemberhentian Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan tidak memberikan uang pesangon;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya bahwa Penggugat mengajukan gugatan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya terhadap Tergugat berdasarkan Surat PHK Tanggal 25 Juli 2023 dan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan, padahal dalam proses perselisihan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, Tergugat tidak pernah mengeluarkan Surat PHK dan Tergugat masih memberikan upah kepada Penggugat;

Menimbang bahwa bukti T-6 berupa Surat Keputusan tentang Pengangkatan Karyawan PT Inko Metalindo, yang dalam surat Keputusan tersebut Penggugat sebagai karyawan terhitung sejak 4 Agustus 2023;

Menimbang bahwa Penggugat mengajukan gugatan aquo karena atas dasar Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 25 Juli 2023, oleh karenanya terhadap bukti T-6 tersebut Majelis Hakim tidak dapat mempertimbangkannya terlebih dahulu, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Surat Keputusan tertanggal 4 Agustus 2023 tersebut dihitung sejak tanggal 4 Agustus 2023 atau sejak dikeluarkannya Surat Keputusan tersebut; padahal hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah terjadi sejak tahun 2011, dan sampai dengan Juli 2023 hak hak Penggugat juga belum terselesaikan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-3 bahwa Penggugat telah mendapatkan Surat Peringatan Ke 3 / Terakhir dari Tergugat tanggal 21 Februari 2023 atas pelanggaran kerja yang dilakukan oleh Penggugat;

Hal. 23 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-V, diperoleh fakta bahwa Tergugat telah mengeluarkan Surat Pemberhentian Kerja (PHK) tertanggal 25 Juli 2025 kepada Penggugat, karena Penggugat melakukan pelanggaran yang menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan;

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang juncto pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dinyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PHK terjadi karena Penggugat telah melakukan pelanggaran lagi, yang sebelumnya telah mendapatkan Surat Peringatan ke 3, sebagaimana ketentuan pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 juncto pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, maka berdasarkan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang bahwa, baik Penggugat maupun Tergugat sama sama mendalilkan bahwa mulai bekerjanya Penggugat ditempat Tergugat adalah sejak tahun 2011, dan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Surat PHK tertanggal 25 Juli 2023 (vide bukti P-V) adalah tanggal 25 Juli 2023, dalam artian bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 25 Juli 2023, maka masa kerja Penggugat kurang lebih selama 12 (dua belas) tahun;

Menimbang bahwa Penggugat dalam posita gugatannya mendalilkan bahwa upah terakhir nya pada bulan Juli 2023 adalah sebesar Rp.2.800.000,-, dan Tergugat dalam jawabannya juga mendalilkan yang sama, maka upah sebagai dasar perhitungan hak hak Penggugat adalah Rp.2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah);

Hal. 24 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



Menimbang bahwa terkait Uang Penggantian Hak Penggugat sebagaimana ketentuan dalam pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tersebut, bahwa oleh karena terakhir bekerjanya Penggugat adalah tetap di PT Inko Metalindo yang berada di Surabaya, dan Penggugat dalam gugatannya juga tidak mendalilkan terkait masa cutinya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak atas Uang Penggantian Hak berupa biaya/ongkos pulang serta uang penggantian cutinya tersebut; oleh karena itu untuk perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja Penggugat adalah sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon
- $0,5 \times 9 \times \text{Rp.2.800.000,00}$ = Rp.12.600.000,00
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
- $1 \times 5 \times \text{Rp.2.800.000,00}$ = Rp.14.000.000,00
- T o t a l = Rp.26.600.000,00**

(Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Ribu Rupiah)

Menimbang bahwa bukti T-6 berupa pengangkatan kembali Penggugat sebagai karyawan Tergugat terhitung mulai tanggal 4 Agustus 2023 tersebut, dimana Penggugat juga masuk di tempat Tergugat tersebut, sejatinya adalah digunakan oleh Penggugat untuk membicarakan hak hak Penggugat pasca diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 25 Juli 2023 tersebut, oleh karenanya Penggugat saat masuk ditempat Tergugat tidak mau absen secara formal (fingerprint) dan masuk dan pulang/keluar dari tempat Tergugat tersebut tidak terikat ketentuan dalam perusahaan Tergugat;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka petitum gugatan Penggugat pada angka (1) dan (2) yang menuntut uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tersebut, dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena telah dinyatakan bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 25 Juli 2023, maka petitum gugatan Penggugat pada angka (3) yang memohon untuk dibayarkan upah prosesnya tersebut, dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang bahwa terkait tuntutan Penggugat yaitu denda keterlambatan membayar upah Penggugat tersebut, maka setelah Majelis hakim membaca secara seksama terhadap bukti bukti yang diajukan oleh para pihak dipersidangan, tidak ditemukan bukti atas keterlambatan upah

Hal. 25 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



yang dibayarkan kepada Penggugat oleh karena itu tuntutan atas keterlambatan pembayaran upah Penggugat sebagaimana petitum pada angka (4) tersebut tidak beralasan hukum dan dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya mengenai tuntutan uang paksa atau dwangsom, sebagaimana dalam tuntutan / petitum gugatan Penggugat pada angka 5 (lima), maka sesuai pasal 225 HIR *jis* pasal 1267 KUH Perdata dan Putusan MA No.307k/Sip/1976 serta Putusan MA No.79k/Sip/1972, bahwa dwangsom tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan membayar sejumlah uang; maka tuntutan Penggugat atas uang dwangsom tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap tuntutan Penggugat pada petitum angka (6), yang memohon untuk menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasai (*uit voerbar bij voorraad*), menurut Majelis Hakim petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR *Jo*. SEMA RI Nomor 3 Tahun 2000 tentang putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), oleh karenanya dinyatakan ditolak;

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut, maka gugatan Penggugat dalam perkara aquo, dapat dikabulkan sebagian sebagaimana sesuai dengan pertimbangan tersebut di atas;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap bukti-bukti lain yang diajukan dalam perkara *a quo* yang tidak relevan dengan pertimbangan hukum sebagaimana tersebut di atas dikesampingkan, sedangkan terhadap bukti-bukti yang relevan dipandang telah turut dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa kemudian oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun demikian oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dari perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Hal. 26 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dihitung pada tanggal 25 Juli 2023;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja akibat dari putusnya hubungan kerja tersebut secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp.26.600.000,00 (Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Ribu Rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Kamis, tanggal 25 Januari 2024 oleh kami R. Yoes Hartyarso, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Wahyu Hartono, S.H., M.H., dan Nursalam, S.H., (sebagaimana Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor : 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Sby tanggal 31 Januari 2024) masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari **Kamis, tanggal 1 Februari 2024**, oleh Majelis Hakim tersebut dan dibantu oleh Yoeliati, S.Sos. M.Si., selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan dihadiri oleh **Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat** melalui persidangan secara elektronik serta telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd,

Ttd,

Wahyu Hartono, S.H, M.H

R. Yoes Hartyarso, S.H, M.H.

Ttd,

Nursalam, S.H

Panitera Pengganti ,

Ttd,

Hal. 27 dari 27 hal. Put. Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Sby

