



**PUTUSAN**

Nomor 513/Pdt.Sus-PHI./2021/PN.Jkt.Pst

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**SASMITO**, Warga Negara Indonesia, yang beralamat di Jati Padang RT.006 RW.003, Kel. Jati Padang, Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada : Franklin S. Bakara, S.H., dkk., Para Advokat pada Kantor BIGAS & ASSOCIATES yang beralamat di Jl. Kampung Melayu Besar No. 1A, RT.011 RW.001, Kel. Bidara Cina, Kec. Jatinegara, Jakarta Timur 13330, untuk bertindak secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 09 Februrui 2021 selanjutnya disebut **PENGUGAT**;

**LAWAN**

**PT ISS INDONESIA**, Perseroan Terbatas, yang beralamat di Graha ISS, Bintaro Support Centre, Bintaro Jaya Sektor 9, Jl. Jenderal Sudirman Blok J No.3, Tangerang Selatan, diwakili oleh **Elisa Lumbantoruan dan Nerfita Primasari** selaku Presiden Direktur dan Direktur bertindak untuk dan atas nama PT. ISS Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **A. Kemalsjah Siregar, dkk.**, Para Advokat pada Kantor Advokat **KEMALSJAH & ASSOCIATES**, yang beralamat di Graha CIMB Niaga Lantai 8, Jl. Jend. Sudirman Kav. 58, Jakarta Selatan, untuk bertindak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat kuasa Khusus tanggal 22 Desember 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;

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

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 08 Desember 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 08 Desember 2021 dengan nomor registrasi: 513/Pdt.Sus-PHI/ 2021/PN.Jkt.Pst., telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat yaitu PT. ISS Indonesia beralamat Bintaro Jaya Sektor 9, Jl. Jenderal Sudirman Blok. J No. 3 Tangerang Selatan 15229, sejak tanggal 21 April 1997 sampai dengan 04 Agustus 2020 ;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan jabatan Cleaner serta penempatan kerja terakhir di Plaza Senayan, Kec. Tanah Abang, Jakarta Pusat ;
3. Bahwa Tergugat bergerak dibidang jasa yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) ;
4. Bahwa Penggugat bekerja dengan status sebagai karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada Tergugat (PT. ISS Indonesia) ;
5. Bahwa Penggugat bekerja kepada Tergugat dengan loyal dan disiplin sesuai arahan Tergugat ;
6. Bahwa dengan konduite kerja Penggugat yang baik pada Tergugat, dimana Penggugat bekerja sudah 23 (dua puluh tiga tahun) tahun lebih ;
7. Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan tetap diberikan upah terakhir sebesar Rp. 4.276.349,00 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah) ;
8. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat pada tanggal 04 Agustus 2020;
9. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat, serta mengeluarkan surat keterangan kerja yang menerangkan Penggugat habis kontrak dari PT. ISS Indonesia (Tergugat) ;
10. Bahwa Penggugat tidak pernah mengajukan pengunduran diri pada tahun 2016 secara tertulis maupun lisan kepada Tergugat sebagaimana

**Halaman 2 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

### Disclaimer

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



yang dituliskan dalam surat keterangan kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tahun 2016 ;

11. Bahwa Tergugat diduga dengan sengaja dan melawan hukum mensiasati surat pengunduran diri Penggugat, hal ini oleh Penggugat di duga dilakukan Tergugat untuk menghilangkan kewajiban Tergugat untuk memberikan hak Penggugat ;
12. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat tertuang dalam Surat Pemberitahuan ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Tangerang Selatan yang di tanda tangani oleh **Bapak. Gregorius Parlindungan Sihotang** sebagai *Head Of Section Employee Services, Industrial Relation And Compliance* pada tanggal 03 November 2020;
13. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanpa memberikan hak – hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat ;
14. Bahwa Penggugat telah mencoba untuk menanyakan mengenai hak – hak Penggugat sebagai karyawan tetap (PKWTT) namun Tergugat tidak pernah menanggapi atas pertanyaan Penggugat;
15. Bahwa atas tidak adanya tanggapan dari Tergugat atas hak – hak Penggugat setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat. Sehingga Penggugat memberikan kuasa kepada Kantor Hukum BIGAS & ASSOCIATES untuk dapat membantu menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial tersebut ;
16. Bahwa atas kuasa yang diberikan Penggugat kepada Kantor Hukum BIGAS & ASSOCIATES, maka selaku kuasa hukum Penggugat telah melakukan undangan perundingan Bipartit sebanyak 2 (dua) kali namun tidak ada kesepakatan dan / atau perdamaian;
17. Bahwa dengan tidak adanya kesepakatan dan/atau perdamaian kedua belah pihak maka Kuasa Hukum Penggugat mengirimkan surat permohonan Mediasi ke kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Pusat tertanggal 03 Juni 2021 hal ini didasarkan wilayah hukum Penggugat terakhir bekerja di wilayah Jakarta Pusat (Plaza Senayan) ;
18. Bahwa kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Pusat telah melakukan Mediasi sebanyak 3 (tiga) namun tidak pernah dihadiri oleh Tergugat sama sekali;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa dengan tidak hadir dan tidak adanya tanggapan dari Tergugat tersebut, menunjukkan Tergugat tidak memiliki sikap baik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut ;
20. Bahwa dengan tidak adanya tanggapan dan tidak hadirnya Tergugat dalam proses Mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Pusat. Maka dari itu Mediator pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Pusat mengeluarkan anjuran tertanggal 06 Oktober 2021 dengan Nomor 2392/-1.835.3 ;
21. Bahwa isi dari anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Pusat, sebagai berikut :

21.1. Agar pengusaha PT. ISS Indonesia membayarkan uang pengakhiran hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada pekerja Sdr. Sasmito dengan rincian :

- a. Uang pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp. } 4.276.349,- = \text{Rp. } 76.974.282,-$
- b. Uang penghargaan masa kerja  $8 \times \text{Rp. } 4.276.349,- = \text{Rp. } 34.210.792,-$
- c. Uang penggantian hak  $15 \% \times (\text{Rp. } 76.974.282,- + \text{Rp. } 34.210.729,-) = \text{Rp. } 16.862.835,-$  Jumlah =  $\text{Rp. } 127.862.835,-$

(seratus dua puluh tujuh juta delapan ratus enam puluh dua ribu delapan ratus tiga puluh lima rupiah).

21.2. Agar pekerja Sdr. Sasmito menerima anjuran sebagai mana dimaksud pada point 1 (satu) diatas.

21.3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat – lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini, dengan catatan :

- a. Apabila para pihak menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat oleh salah satu pihak ;
- b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran , maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial.

**Halaman 4 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### Disclaimer

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



22. Bahwa dari anjuran Mediator pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jakarta Pusat pada poin 21.1 diatas. Maka Penggugat menganggap penerapan pasal 167 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan sudah sangat tepat mengingat isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. ISS Indonesia menerangkan apabila terjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan maka penyelesaian nya mengacu kepada Undang – Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan ;
23. Bahwa Penggugat meminta upah proses selama status hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1A Khusus, yaitu sebesar :
- Upah Proses 4 X Rp. 4.276.349,- = Rp. 17.105.396,-
24. Bahwa jumlah keseluruhan dari hak – hak yang diminta oleh Penggugat adalah sebesar Rp. 127.862.835,- + Rp. 17.105.396,- = **Rp. 144.968.231,- (seratus empat puluh empat juta Sembilan ratus enam puluh delapan ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah) ;**

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang Mulia Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas IA Khusus yang Memeriksa dan Memutus Perkara *aquo* sebagai berikut:

#### **PETITUM**

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, serta Upah proses sebesar **Rp. 144.968.231,- (seratus empat puluh empat juta Sembilan ratus enam puluh delapan ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah) ;**
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*Dwaangsom*) sebesar Rp. 500.000,- (*lima ratus ribu rupiah*) per hari apa bila Tergugat lalai memenuhi dan menjalankan putusan ini;
4. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar bij Voorraad*) walaupun terdapat *verzet* (perlawanan), kasasi atau lainnya ;
5. Menetapkan biaya perkara yang timbul atas perkara *aquo* sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, Penggugat dan Tergugat telah hadir diwakili oleh Kuasanya masing-masing;





Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan mendamaikan pihak-pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan Penggugat dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut Tergugat telah mengajukan Jawaban pada tanggal **19 Januari 2022** yang selengkapnya sebagai berikut:

**A. DALAM EKSEPSI**

**GUGATAN PENGGUGATTIDAK JELAS DAN KABUR (OBSCUURE LIBEL) KARENA DALAM GUGATANNYA PENGGUGAT TIDAK MERINCI RUJUKAN HUKUM**

1. Mohon perhatian Majelis Hakim bahwa dalam posisinya Penggugat tidak merujuk dasar hukum gugatannya.

Dalil Penggugat Gugatan yang meminta pembayaran PHK adalah tanpa merujuk pada ketentuan hukum sebagai dasar permintaannya, apakah UU No. 13/2003, PP No. 35/2021 atau PKB Tergugat.

Dalam gugatannya di satu sisi Penggugat meminta pembayaran kompensasi PHK, namun di sisi lain Penggugat tidakmerinci dasar hukum dalam gugatannya? Dalil Penggugat tersebut mengakibatkan gugatan *aquo* menjadi tidak jelas(*Obscuure Libel*) karena UU No. 13/2003, UU No. 11/2020 dan PKB mempunyai alasan PHK dan formula pembayaran PHK yang berbeda-beda.

Apabila Penggugat merujuk dasar hukum pada “hanya sebatas mengikuti Anjuran” yang menggunakan Pasal 164 ayat 3 UU No. 13/2003, sepatutnya Penggugat mengetahui bahwa sejak berlakunya UU No. 11/2020 pada 2 November 2020 maka Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 tidakberlaku. Hal ini juga diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung tertanggal 28 Desember 2021, No. 5/2021 (“SEMA No. 5/2021”)

2. Pasal 81 angka 53 UU No. 11/2020 mengatur:

*“Beberapa ketentuan dalam Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:*

***“53. Pasal 164 dihapus.”***

***Halaman 6 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst***



Pasal 186 UU No. 11/2020 mengatur:

*"Undang-undang ini mulaiberlaku pada tanggal diundangkan"*

Berdasarkan Pasal 186 tersebut maka sejak diundangkannya UU No. 11/2020 pada 2 November 2020, Pasal 164 UU No. 13/2003 telah dihapus dan tidak berlakulagi.

3. Pasal 81 angka 53 UU No. 11/2020 mengatur:

*"Beberapa ketentuan dalam Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:*

*"53. Pasal 164 dihapus."*

Pasal 186 UU No. 11/2020 mengatur:

*"Undang-undang ini mulaiberlaku pada tanggal diundangkan"*

Berdasarkan Pasal 186 tersebut maka sejak 2 November 2020, Pasal 164 UU No. 13/2003 telah dihapus dan tidak berlakulagi.

Berdasarkan UU No. 11/2020 dan SEMA No. 5/2021 bahwa:

- a. Majelis Hakim wajib mendasarkannya pada hukum yang berlaku saat putusan dibacakan maka putusan atas perkara *aquo* wajib merujuk pada UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021. **BUKAN** Pasal 164 UU No. 13/2003 yang tidak berlaku sejak 2 November 2020;
- b. Karena terbukti pada saat gugatan di daftarkan Pasal 164 UU No. 13/2003 telah tidak berlaku, maka Penggugat tidak dapat mendasarkan Gugatannya pada Pasal 164 UU No. 13/2003; dan
- c. Karena gugatan didaftarkan pada 8 Desember 2021 yaitu setelah di keluarkannya PP No. 35/2021 yang merupakan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari UU No. 11/2020 pada 2 Pebruari 2021 maka Penggugat tidak dapat mendasarkan Gugatannya pada Pasal 164 UU No. 13/2003 sehingga adalah patut, berdasar dan adil bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

#### **DALAM POKOK PERKARA**

**Halaman 7 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### **Disclaimer**

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



4. Tergugat mohon agar hal-hal yang telah dimuat dalam eksepsi dianggap termasuk dalam Jawaban Pokok Perkara secara mutatis mutandis.
5. Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas kebenarannya.

**PENGGUGAT MERUPAKAN PEKERJA TERGUGAT BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, BUKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU**

6. Tidak benar dan sangat menyesatkan seluruh dalil Penggugat pada angka 1, 4 sampai 7 sampai dengan angka 13 Gugatan.  
Sejak 5 Oktober 2018 sampai dengan 4 Oktober 2019 Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat sebagai Cleaner (tenaga kebersihan) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") dan sejak 5 Oktober 2019 diperpanjang 10 bulan sampai dengan 4 Agustus 2020 dengan upah bulanan sebesar Rp.4.286.350,-.  
Dengan demikian terbukti bahwa hubungan kerjadengan Penggugat adalah atas dasar PKWT. **BUKAN** PKWTT.

**HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT BERAKHIR KARENA PENGGUGAT MENGUNDURKAN DIRI SECARA SUKARELA**

7. Tidak benar dan sangat mengada-ada seluruh dalil Penggugat pada angka 1, 7 sampai dengan angka 11 gugatan bahwa Penggugat merupakan pekerja tetap sejak 21 April 1997 dan tidak pernah mengundurkan diri.  
Adalah fakta bahwa Penggugat mengajukan surat pengunduran diri tanpa tanggal dimana hubungan kerja berakhir pada 27 September 2016.

Terbukti:

- a. surat pengunduran diri tanpa tanggal dibuat dengan tulisan tangan Penggugat;
  - b. isi surat disusun secara sistematis;
  - c. surat dibuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun;
- dan





d. surat di tanda tangani oleh Penggugat.

Berdasarkan fakta tersebut di atas terbukti bahwa Penggugat mengundurkan diri secara sukarela tanpa paksaan maupun tekanan dari Tergugat.

8. Adalah fakta bahwa atas pengunduran dirinya pada 27 September 2016 Penggugat mengisi dan menandatangani *Exit Interview*.

9. Pasal 1324 KUHPerdata mengatur bahwa:

*"Paksaan telah terjadi apabila perbuatan itu sedemikian rupa hingga dapat menakutkan seseorang yang berpikiran sehat, dan apabila perbuatan itu dapat menimbulkan ketakutan pada orang tersebut bahwa dirinya atau kekayaannya terancam dengan suatu kerugian yang terang dan nyata."*

Adalah fakta bahwa pada saat membuat dan mengajukan surat pengunduran diri Penggugat dalam keadaan bebas tanpa ada tekanan dan ancaman.

Penggugat memiliki kebebasan untuk tidak membuat dan tidak mengajukan surat atas pengunduran dirinya namun hal tersebut tidak dilakukannya. **Dengandemikian, terbukti tidak benar dan sangat menyesatkan dalil Penggugat bahwa Tergugat sengaja dan melawan hukum mensiasati pengunduran diri Penggugat.**

**BERDASARKAN PASAL 63 PP NO. 35/2021 PKWT PENGGUGAT YANG TELAH BERAKHIR SEBELUM BERLAKUNYA PP NO. 35/2021 TIDAK DAPAT DIPERTIMBANGKAN DALAM PERKARA AQUO**

10. Pasal 63 PP No. 35/2021 yang diundangkan dan berlaku pada 2 Pebruari 2021 mengatur:

*"Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, PKWT yang telah ada dan jangka waktunya **belum berakhir** masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya PKWT."*

Pasal 66 PP No. 35/2021 mengatur:

*"Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan."*

**Halaman 9 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**



Sesuai Pasal 63 dan 66 PP No. 35/2021 maka sejak berlakunya PP No. 35/2021 pada 2 Pebruari 2021:

- a. PKWT yang telah ada dan jangka waktunya **telah berakhir** sebelum berlakunya PP No. 35/2021 tidak berlakulagi;
- b. PKWT yang telah ada dan jangka waktunya **belum berakhir** sebelum berlakunya PP No. 35/2021 masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya PKWT.

Berdasarkan hal tersebut, sesuai Pasal 63 dan 66 PP No. 35/2021 dan SEMA No. 5/2021, **Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial TIDAK DAPAT mempertimbangkan suatu PKWT yang jangka waktunya telah berakhir sebelum berlakunya PP No. 35/2021 saat putusan dibacakan.** Karenanya, sejak 2 Pebruari 2021 mengenai permasalahan PKWT dalam perkara perselisihan hubungan industrial Majelis Hakim hanya dapat mempertimbangkan PKWT yang ada dan masih berlaku saat berlakunya PP No. 35/2021.

11. Terbukti atas PKWT Penggugat yang jangka waktunya telah berakhir sebelum berlakunya PP No. 35/2021 **tidak dapat di pertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam memutus perkara *aquo*.**

**TIDAK ADA DASAR HUKUM BAGI PENGGUGAT UNTUK MEMINTA PEMBAYARAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

12. Seluruh dalil Penggugat pada angka 8 sampai dengan angka 24 Gugatan hanyalah upaya Penggugat untuk mengaburkan fakta untuk menimbulkan kesan dan upaya menggiring pemikiran Majelis Hakim bahwa seakan-akan Penggugat merupakan pekerja Tergugat berdasarkan PKWTT dan di PHK oleh Tergugat sehingga adanya hak Penggugat yang harus dipenuhi oleh Tergugat. Sebagaimana Tergugat jelas kanterbukti Penggugat adalah mantan pekerja Tergugat dengan status hubungan kerja atas dasar PKWT yang telah berakhir jangka waktunya sesuai Perjanjian Kerja Penggugat.

13. Pasal 61 ayat 1 huruf b UU No. 13/2003 yang telah diubah oleh UU No. 11/2020 mengatur:  
(1). *Perjanjian kerja berakhir apabila:*



- a. *pekerja/buruh meninggal dunia;*
- b. **berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;**
- c. *Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;*
- d. *adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- e. *adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*

Dengan berakhirnya jangka waktu PKWT Penggugat sesuai Perjanjian Kerja Penggugat, maka berdasarkan Pasal 61 ayat 1 huruf b UU No. 13/2003 sebagai mana diubah oleh Pasal 61 ayat 1 UU No. 11/2020 demi hukum hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat berakhir.

Dengan demikian terbukti:

- a. TIDAK ADA PHK terhadap Penggugat oleh Tergugat;  
dan
- b. Tanpa adanya PHK terhadap Penggugat maka TIDAK ADA DASAR HUKUM bagi Penggugat untuk menuntut pembayaran pemutusan hubungan kerja.

Untuk itu adalah patut bagi Majelis Hakim menolak seluruh dalil Penggugat tersebut.

**TIDAK ADA DASAR HUKUM PENGUGAT MEMINTA PEMBAYARAN PHK BERUPA UANG PESANGON SEBESAR 2 KALI KETENTUAN PASAL 156 AYAT (2), UANG PENGHARGAAN MASA KERJA SEBESAR 1 KALI KETENTUAN PASAL 156 AYAT (3) DAN UANG PENGgantian HAK SESUAI PASAL 156 AYAT (4) UU NO. 13/2003.**

14. Tidak benar dan sangat menyesatkan dalil Penggugat yang meminta pembayaran PHK tanpa merujuk pada ketentuan hukum sebagai dasar permintaannya. Sebagaimana Tergugat jelaskan pada angka 1 diatas sehingga karenanya adalah patut, berdasar dan adil bagi Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

#### **TUNTUTAN UPAH PROSES PATUT DITOLAK**

15. Tidak berdasar dalil pada angka 23 posita dan angka 2 Petitum agar Tergugat dihukum untuk membayar upah proses.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbukti sesuai PKWT tertanggal 1 Oktober 2019, PKWT Penggugat berakhir pada 4 Agustus 2020. Karena terbukti Tergugat tidak melakukan PHK terhadap Penggugat maka tidak ada dasar bagi Penggugat untuk memin tatuntutan upah proses. Untuk itu adalah patut bagi Majelis Hakim untuk menolak dalil Penggugat tersebut.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat mohon agar Majelis Hakim memutus sebagai berikut :

## DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*exaquoetbono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat diatas, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 26 Januari 2022;

Menimbang, bahwa atas replik Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 02 Februari 2022;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya dimana sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lagi berupa Fotokopi tidak ada aslinya yang diberi tanda P-1 s.d P-4, yaitu :

1. Bukti P-1: Surat Pengalaman kerja Penggugat No. 01489/ISS12/2020.
2. Bukti P-2: Surat Pengalaman kerja Penggugat No. 22615/ISS13/2020.
3. Bukti P-3: Surat Keterangan berhenti kerja Penggugat;
4. Bukti P-4: Surat Keterangan berhenti kerja Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan lainnya berupa fotokopi yang diberi tanda T-1 s.d T-5, yaitu :

**Halaman 12 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti T-1: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat tertanggal 5 Oktober 2018.
2. Bukti T-2: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat tertanggal 1 Oktober 2019.
3. Bukti T-3a: Slip Upah Penggugat Periode Juli 2020.
4. Bukti T-3b: Slip Upah Penggugat Periode Agustus 2020.
5. Bukti T-4: Surat Pengunduran Diri Penggugat tanpa tanggal.
6. Bukti T-5: Surat Exit Interview Penggugat tertanggal 27 September 2016.

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan Para Pihak tersebut di atas, Majelis Hakim telah mencocokkan dengan aslinya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 10 tahun 2020 Tentang Bea Materai *jo*. Pasal 1888 KUHPerdara, maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

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

Menimbang, bahwa Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama **Tuti Suparti** dan **Suyatno** di bawah sumpah dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

**1. Saksi Tuti Suparti.**

- Bahwa Saksi bekerja pada Tergugat sama seperti Penggugat;
- Bahwa Saksi benar rmengenal Penggugat;
- Bahwa Saksi menyatakan Penggugat benar bekerja padaTergugat ;
- Bahwa Saksi menyatakan Penggugat benar bekerja pada bagian Cleaning padaTergugat;
- Bahwa benar Penggugat dan Saksi pernah diperintahkan untuk membuat surat pengunduran diri jika ingin bekerja kembali padaTergugat.

**2. Saksi Suyatno.**

- Bahwa Saksi bekerja pada Tergugat sama seperti Penggugat ;
- Bahwa Saksi benar mengenal Penggugat ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi menyatakan Penggugat benar bekerja pada Tergugat ;
- Bahwa Saksi menyatakan Penggugat benar bekerja pada bagian Cleaning pada Tergugat;
- Bahwa benar Penggugat dan Saksi pernah diperintahkan untuk membuat surat pengunduran diri jika ingin bekerja kembali pada Tergugat.

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil sangkalannya, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing pada tanggal **16 Maret 2022**;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya harus dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini.

Menimbang, bahwa akhirnya Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan.

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) karena dalil gugatan meminta pembayaran kompensasi PHK tanpa merujuk/merinci pada ketentuan hukum sebagai dasar permintaannya, apakah UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 35 Tahun 2021 atau PKB Tergugat ? sehingga gugatan a quo menjadi tidak jelas (*obscuur libel*) selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, di dalam repliknya Penggugat membantah dengan menyatakan bahwa gugatan didasarkan pada Anjuran yang memakai dasar hukum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berpedoman bahwa perselisihan hubungan industrial terjadi sebelum disahkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, selanjutnya Penggugat mohon Majelis Hakim memutus sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa setelah memeriksa dalil eksepsi Tergugat dan





bantahan Penggugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menyatakan obscur libel/ kabur karena posita dan petitum saling bertentangan, setelah mencermati dengan seksama gugatan, Majelis Hakim menilai gugatan telah cukup jelas dengan disertai dasar hukum dan latar belakang peristiwa terjadinya perkara *a quo*, serta penyusunan gugatan telah sesuai dengan kaidah hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR *jo*. Pasal 8 RV. Gugatan bisa dikatakan tidak jelas/kabur (*obscur libel*) dan mengakibatkan cacat formil gugatan apabila ternyata petitum gugatan terbukti tidak bersumber dari posita gugatan atau posita dan petitum saling bertolak belakang serta substansi gugatan tidak jelas arah dan tujuannya. Di samping itu didapat fakta bahwa substansi eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat tersebut terkait dasar hukum penyelesaian perkara *a quo*, nyatalah bahwa eksepsi telah memasuki pokok perkara yang memerlukan pembuktian secara komprehensif di bagian pokok perkara dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut, sehingga eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscur libel*) tidak berdasar menurut hukum, karenanya haruslah ditolak;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya bekerja pada Tergugat yang bergerak dibidang Penyedia Tenaga Kerja (*out sourcing*) sejak 21 April 1997 sampai dengan 04 Agustus 2021 dengan status sebagai karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), jabatan Penggugat sebagai *Cleaner* dengan penempatan terakhir di Plaza Senayan dengan gaji terakhir sebesar Rp. 4.276.349,- (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat menyatakan tidak pernah mengajukan pengunduran diri secara tertulis maupun lisan kepada Tergugat sebagaimana tertulis pada Surat Pengalaman Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat menyatakan Tergugat melakukan



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tanggal 04 Agustus 2020 yang tertuang dalam Surat Keterangan Kerja berisi Pengugat habis kontrak;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan Tergugat tanpa memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat, dan Penggugat telah berusaha menyelesaikan secara bipartit, namun tidak adanya tanggapan dari Tergugat hingga dilakukan Mediasi hingga diterbitkan Anjuran tertanggal 06 Oktober 2021, namun tidak mendapat penyelesaian. Selanjutnya atas uraian peristiwa tersebut Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat mengacu UU No. 13 Tahun 2003 berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses yang seluruhnya berjumlah Rp. 144.968.231,- (seratus empat puluh empat juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu dua ratus tiga puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan diatas, Tergugat telah memberikan bantahannya di dalam surat jawaban yang pada pokoknya menyatakan Penggugat sebagai pekerja Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan sejak 5 Oktober 2018 sampai 04 Oktober 2019 Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat sebagai *Cleaner* (tenaga kebersihan) berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan sejak 5 Oktober 2019 diperpanjang 10 (sepuluh) bulan sampai dengan 4 Agustus 2020 dengan upah bulanan Rp. 4.286.350,- (empat juta empat ratus dua puluh satu ribu seratus delapan puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan bahwa tidak benar Penggugat sebagai pekerja tetap sejak 21 April 1997 tidak pernah mengundurkan diri, faktanya Penggugat mengajukan Surat Pengunduran Diri tertanggal 27 September 2016, atas pengunduran diri tersebut Penggugat mengisi dan menandatangani *Exit Interview*, serta pengunduran diri dibuat Penggugat dalam keadaan bebas tanpa adanya tekanan dan ancaman dari pihak manapun;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan tidak ada dasar hukum bagi Penggugat untuk meminta pembayaran pemutusan hubungan kerja, karena dengan berakhirnya jangka waktu PKWT sesuai Perjanjian Kerja, berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b UU No. 13 Tahun 2003

**Halaman 16 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana diubah oleh Pasal 61 ayat (1) UU No.11 Tahun 2020 demi hukum hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat berakhir, dengan demikian tidak PHK oleh Tergugat kepada Penggugat, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil - dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s.d P-4 dengan 2 (dua) orang saksi, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 s.d T-5 tanpa menghadirkan saksi;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan yang menjadi pokok sengketa adalah terdapat sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat, hal mana Penggugat mendalilkan sebagai pekerja tetap, telah dilakukan PHK oleh Tergugat selanjutnya Penggugat menuntut Kompensasi atas PHK tersebut berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses, di lain pihak Tergugat membantah gugatan tersebut dengan menyatakan Penggugat pernah mengajukan pengunduran diri yang dilakukan oleh Penggugat tanpa adanya unsur paksaan dan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berakhir karena berakhirnya PKWT sesuai dengan perjanjian kerja. Dari pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut muncul permasalahan hukum yang harus dijawab, Apakah terputusnya hubungan antara Penggugat dengan Tergugat karena tindakan PHK dari Tergugat dengan segala implikasi hukumnya ? Apakah Penggugat berhak atas hak-hak sebagaimana didalilkan dalam gugatannya ?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan, jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Penggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada

**Halaman 17 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### Disclaimer

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



ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 berupa Surat Keterangan Nomor 16489/ISS12/11/2020 tertanggal 04 November 2020, dari bukti tersebut dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Sasmito *in casu* Penggugat dengan Nomor Induk: H51198 adalah benar karyawan PT. ISS Indonesia yang telah bekerja sejak tanggal 21 April 1997 sampai dengan tanggal 30 September 2016 dengan jabatan sebagai Cleaner;
2. Bahwa Surat Keterangan dibuat dipergunakan sebagai syarat pengurusan klaim BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya bukti P-2 berupa Surat Pengalaman Kerja Nomor 22615/ISS13/)/2020 tertanggal 28 Juli 2020, dari bukti tersebut dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah benar karyawan PT. ISS Indonesia yang telah bekerja sejak tanggal 5 Oktober 2016 sampai dengan tanggal 4 Agustus 2020 dengan jabatan sebagai Cleaner;
2. Bahwa Yang Bersangkutan (Samito) menyelesaikan kontrak atas keinginan sendiri;

Menimbang, bahwa merujuk pada bukti T-3a berupa Slip Gaji Penggugat bulan Juli 2020, didapat fakta bahwa Penggugat menerima upah dari Tergugat sebesar Rp. 4.286.350,- (empat juta dua ratus delapan puluh enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti di atas, Majelis Hakim berkesimpulan terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan jabatan sebagai Cleaner dengan masa kerja Penggugat terhitung sejak 21 April 1997 dengan upah terakhir sebesar Rp. 4.286.350,- (empat juta dua ratus delapan puluh enam ribu tiga ratus lima puluh rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa terkait dengan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa merujuk bukti P-1, diketahui bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat telah bekerja sejak tanggal 21 April 1997 sampai dengan tanggal 30 September 2016, sehingga masa kerja Penggugat sesuai bukti tersebut adalah selama 19 Tahun dan 5 bulan, dengan masa kerja tersebut Penggugat dipekerjakan



sebagai Cleaner sehingga jenis pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah terbukti bersifat tetap, sehingga sesuai ketentuan normatif berdasarkan ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah Pasal 59 UU No. 11 Tahun 2020, Majelis Hakim berpendirian bahwa status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai pekerja tetap (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat sebagai pekerja tetap, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan apapun harus didasarkan kepada ketentuan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *jo.* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja *jo.* Perjanjian Kerja dan/ atau Peraturan Perusahaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan *a quo* didaftarkan oleh Penggugat tanggal 08 Desember 2021, sehingga ketentuan hukum yang relevan untuk pertimbangan mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja *a quo* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *jo.* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Majelis Hakim terikat dengan asas hukum "*lex posterior derogat legi priori*" artinya Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama";

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bukti T-4 yang berupa Surat Pengunduran Diri Penggugat, dari bukti tersebut didapat fakta hukum bahwa **Penggugat** secara tertulis telah menyatakan mengundurkan diri atas kemauan sendiri tanpa paksaan dari pihak manapun juga terhitung tanggal 27 September 2016 dengan alasan pulang kampung;

Menimbang, bahwa ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) terkait pekerja yang mengundurkan diri, telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 162 ayat (1), (2), (3) dan (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 154A huruf i UUNo. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja *jo.* Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu sebagai berikut:

Pasal 162 ayat (1), (2), (3) dan (4) UU No. 13 tahun 2003, mengatur:

- (1) *Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*
- (2) *Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- (3) *Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat :*
  - a. *Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
  - b. *tidak terikat dalam ikatan dinas, dan*
  - c. *tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.*
- (4) *Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;*

Pasal 154A huruf i UU No. 11 Tahun 2020, mengatur:

- 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;*
  3. *Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;*

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 jo. Pasal 154A huruf i UU No. 11 Tahun 2020 tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa pengunduran diri pekerja bisa dinyatakan sah menurut

**Halaman 20 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### Disclaimer

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum dan pekerja berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 *jo.* Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021 apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut: **Pertama** atas kemauan sendiri (sukarela), **Kedua** mengajukan secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri, dan **Ketiga** tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Menimbang, bahwa Majelis berpendapat bahwa terkait dengan Frase “atas kemauan sendiri”, secara tata bahasa frase “kemauan” dapat diartikan sebagai keinginan. Frase “sendiri” dapat diartikan seorang diri, tidak karena orang lain atau tidak atas perintah dari orang lain. Dengan demikian mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat dimaknai bahwa pengunduran diri tersebut atas keinginan diri sendiri tanpa diperintah atau dipaksa oleh orang lain. Sehingga ketika mengundurkan diri karena perintah atau paksaan atau keadaan lainnya yang bukan karena keinginan sendiri, maka pengunduran diri tersebut bertentangan dengan Pasal 162 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 *jo.* Pasal 154A huruf i UU No. 11 Tahun 2020 dan pengunduran diri tersebut batal demi hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-5 berupa *Exit Interview*, dari bukti tersebut didapat fakta bahwa atas pengunduran diri Penggugat tertanggal 27 September 2016 tersebut telah mengisi dan menandatangani *Exit Interview* dengan alasan berhenti pulang kampung;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bukti T-4 yang berupa Surat Pengunduran Diri Penggugat tertanggal 27 September 2016 dan bukti T-5 berupa Formulir *Exit Interview*, Majelis Hakim menilai bahwa terbukti pengunduran diri tersebut secara tegas dan tertulis serta ditandatangani oleh Penggugat, dari bukti-bukti dan keterangan saksi yang diajukan Penggugat selama persidangan, Majelis Hakim tidak menemukan bukti apapun maupun keterangan yang menunjukkan Surat Pengunduran Diri yang ditandatangani Penggugat dan berlaku efektif tanggal 27 September 2016 tersebut merupakan hasil paksaan, intimidasi dari pihak lain, atau hasil dari penipuan dan/atau itikad tidak baik dari pihak lain dan/ atau dibuat dan ditandatangani bukan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terkait dengan ketentuan Pasal 162 ayat (3) huruf a UU No. 13 tahun 2003 *jo.* Pasal 36 huruf i angka (3) PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur Surat Pengunduran Diri dibuat secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri, Majelis

**Halaman 21 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim berpendapat bahwa ketentuan tersebut didapat makna bahwa pengunduran diri tersebut harus diajukan secara tertulis bukan diajukan secara lisan, terkait syarat ketetapan waktu diajukannya pengunduran diri selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri dan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 162 ayat (3) huruf c mengatur pula bahwa pekerja *in casu* Penggugat tetap harus melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran dirinya, menurut Majelis Hakim ketentuan tersebut merupakan jaminan bagi pengusaha agar mempunyai waktu yang cukup untuk mempersiapkan pengganti bagi pekerja yang mengundurkan diri tersebut, dalam perkara *a quo* tidak ada bukti Tergugat menolak pengunduran diri Penggugat kurang dari 30 (tiga puluh) hari bahkan Tergugat terbukti menyetujui *Exit Interview*, karenanya Tergugat telah melepaskan jaminan waktu tersebut dan hal tersebut bukan merupakan suatu pelanggaran, namun implikasi hukumnya Tergugat mempunyai kewajiban memberikan hak Penggugat sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 *jo.* Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diatas, Majelis berkesimpulan bahwa pengunduran diri Penggugat tanggal 27 September 2016 adalah murni atas keinginan Penggugat dan tidak terbukti adanya unsur paksaan atau ancaman dari Tergugat atau pihak lain, karenanya Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Surat Pengunduran Diri Penggugat tanggal 27 September 2016 adalah sah menurut hukum dan tidak bertentangan dengan Pasal 162 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa merujuk bukti P-2 berupa Surat Pengalaman Kerja yang dikeluarkan Tergugat tertanggal 28 Juli 2020 didapat fakta bahwa setelah mengundurkan diri tertanggal 27 September 2016, Penggugat terbukti mengikatkan diri kembali dengan Tergugat dalam hubungan kerja terhitung sejak tanggal 5 Oktober 2016 sampai dengan 4 Agustus 2020 (3 Tahun 10 bulan) dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terputus kembali karena Penggugat menyelesaikan kontraknya atas keinginan sendiri. Terhadap fakta sebagaimana terurai dalam bukti P-2 tersebut, Penggugat dalam gugatan angka 10 dan 11 halaman 3 yang pada pokoknya mendalilkan “...tidak pernah mengajukan pengunduran diri secara tertulis maupun lisan dan menyatakan Tergugat diduga sengaja dan melawan hukum mensiasati surat pengunduran diri Penggugat...”, namun Penggugat sama sekali tidak memberikan bukti apapun untuk menguatkan dalil gugatan

**Halaman 22 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### Disclaimer

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



tersebut, pun demikian bukti saksi yang dihadirkan Penggugat tidak terdapat keterangan apapun yang menguatkan dalil-dalil Penggugat tersebut, oleh dan karenanya Majelis Hakim berpendirian terputusnya kembali hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tertanggal 4 Agustus 2020 sebagaimana terurai pada bukti P-2 adalah fakta hukum;

Menimbang, bahwa Surat Keterangan Kerja yang dibuat Tergugat sebagaimana terurai pada bukti P-2 yang menyatakan hubungan kerja berakhir karena Penggugat telah menyelesaikan masa kontraknya atas keinginan sendiri adalah sesuai dengan fakta hukum, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan tidak terdapat pemutusan hubungan terhadap Penggugat oleh Tergugat. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berkesimpulan bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat akibat Penggugat mengakhiri kontrak kerja atas kemauan sendiri, sehingga tuntutan Penggugat atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tidak memiliki dasar hukum;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama bukti-bukti yang disampaikan Para Pihak, tidak ada bukti bahwa Tergugat telah memberikan Kompensasi PHK berupa uang pisah terkait pengunduran diri Penggugat tanggal 27 September 2016 dan tanggal 4 Agustus 2020 tersebut sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 *jo*. Pasal 50 PP No. 35 Tahun 2021. Oleh karena ketentuan uang pisah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan Perusahaan Tergugat, berdasarkan keadilan dan kepatutan Tergugat berkewajiban memberikan uang pisah kepada Penggugat sebesar 3 (tiga) bulan upah, yakni sebesar Rp. 4.276.349,- x 3 = **Rp. 12.829.047,- (dua belas juta delapan ratus dua puluh sembilan ribu empat puluh tujuh rupiah)**, dengan demikian Petitum Penggugat angka (2) dapat dikabulkan sebagian namun sebatas uang pisah yang menjadi kewajiban Tergugat;

Menimbang, bahwa merujuk bukti T-3b berupa Slip Gaji Penggugat bulan Agustus 2020, didapat fakta bahwa tergugat telah membayarkan upah Penggugat bulan Agustus sebesar Rp. 1.794.598,- (satu juta tujuh ratus sembilan puluh empat ribu lima ratus sembilan puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan "***Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran***



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Berdasarkan ketentuan tersebut, oleh karena PHK terhadap Penggugat tanggal 4 Agustus 2020 terbukti akibat Pengakhiran kontrak kerja atas keinginan Penggugat sendiri, sehingga tuntutan Penggugat terkait upah proses PHK tidak berdasar menurut hukum oleh dan karenanya haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa terkait petitum Penggugat angka (3) yang menuntut Tergugat membayar uang paksa (**dwangsom**) sebesar **Rp. 500.000.-** (*lima ratus ribu rupiah*) untuk setiap hari atas keterlambatan pelaksanaan putusan ini, terhadap tuntutan tersebut Majelis Hakim berpendapat oleh karena *"tuntutan dwangsom tidak dapat di kabulkan bersama-sama terhadap suatu putusan yang amarnya menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang"*, sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah memberikan acuan dan/atau petunjuk yang jelas sebagaimana terurai di bawah ini :

- Putusan Mahkamah Agung No. 791 K/Sip/1972, tertanggal 26 Februari 1973 yang pada intinya menyatakan bahwa *"Tuntutan uang paksa (dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang"* ;
- Putusan Mahkamah Agung RI No. 307 K/Sip/1976, tertanggal 7 Desember 1976 yang pada intinya menegaskan bahwa *"Uang paksa (dwangsom) hanya dapat dikenakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang"* (**Vide Pasal 606a Rv**);
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1172 K/Sip/2005 tertanggal 30 Januari 2006, yang mana menyebutkan: "... Namun tentang amar pembayaran uang denda sebesar Rp100.000,- setiap hari bila Tergugat lalai menjalankan putusan tersebut **harus ditiadakan**, karena pada hakekatnya hukuman tersebut merupakan hukuman pembayaran uang paksa/dwangsom yang menurut Pasal 611 a ayat (1) kalimat terakhir B.Rv, **lembaga uang paksa tidak dapat diterapkan dalam suatu putusan yang mengandung diktum penghukuman membayar sejumlah uang**, karena penghukuman untuk membayar sejumlah uang itu selalu dapat diwujudkan (misalnya dengan upaya paksa/eksekusi).

Uang Paksa (**dwangsom**) dapat di kabulkan dalam hal suatu tuntutan

**Halaman 24 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mohon putusan untuk menghukum seseorang melakukan suatu perbuatan hukum tertentu yang tujuannya agar si Tergugat melaksanakan perintah atau putusan tersebut, dalam perkara *a quo* Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang, oleh dan karenanya tuntutan Penggugat tersebut tidak berdasar menurut hukum sehingga harus di tolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (4) agar Majelis Hakim menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 180 HIR jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 jo. SEMA RI No. 4 Tahun 2001;

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, sementara nilai gugatan kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan.

## **MENGADILI:**

### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

***Halaman 25 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst***

#### **Disclaimer**

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



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

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 4 Agustus 2020 akibat Penggugat menyelesaikan kontrak kerja atas keinginan sendiri;
3. Menghukum Tergugat membayar uang pisah yang seluruhnya sebesar **Rp. 12.829.047,- (dua belas juta delapan ratus dua puluh sembilan ribu empat puluh tujuh rupiah);**
4. Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada Negara yang seluruhnya sebesar Rp 310.000,- ( tiga ratus sepuluh ribu rupiah );

Demikian diputuskan dalam sidang pemusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Rabu, tanggal 30 Maret 2022, oleh kami, Saptono Setiawan , S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Gotti Situmorang, S.Sos., S.H., M.M., dan Mursito, S.H., masing - masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu tanggal 06 April 2022 oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Sarjono, S.H., M.Hum., selaku Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

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

Saptono Setiawan, S.H., M.H.,

Mursito, S.H.,

Panitera Pengganti

Sarjono, S.H.M.H.

Rincian biaya :

- Panggilan sidang Rp 300.000,-
- Materai Rp 10.000,-

**Halaman 26 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**





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

Jumlah Rp 310.000,-

**Halaman 27 dari 27 Putusan Nomor 513 /Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**