



PUTUSAN

Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang
memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada
tingkat pertama, menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara Gugatan
antara:

REFIAT MANIKU, laki-laki, Warga Negara Indonesia, beralamat di
Perumahan BCK Blok B-03 Nomor 26,
RT 001, RW 011, Kelurahan Cibeber,
Kecamatan Cibeber, Kota Cilegon,
Provinsi Banten, dalam hal ini
memberikan kuasa kepada Yopi
Rudiyanto, S.H., Advokat dan Konsultan
Hukum pada Kantor Hukum Yopi
Rudiyanto, S.H. dan Rekan, yang
beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani
Nomor 32, Kelurahan Procot,
Kecamatan Slawi, Kabupaten Tegal,
Provinsi Jawa Tengah, berdasarkan
Surat Kuasa Khusus Nomor
43/SKK/ADV-YR/X/2021 tanggal 21
Oktober 2021, yang telah didaftarkan di
Kepaniteraan Pengadilan Hubungan
Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas
1A Serang, dalam Register Nomor 577/
SK.HUK/ PHI/ 2021/ PN.Srg, pada hari
Rabu tanggal 29 Desember 2021, yang
memilih domisili hukum pada kantor
Kuasanya tersebut, selanjutnya disebut

Halaman 1 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.



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

sebagai **Penggugat;**
Lawan

PT KRAKATAU BANDAR SAMUDERA, suatu perseroan terbatas yang didirikan dan tunduk pada hukum Republik Indonesia, beralamat di Jalan Anyer KM.13, Kecamatan Cigading, Kota Cilegon, Provinsi Banten, yang diwakili oleh Muhamad Akbar selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Puguh Wirawan, S.H., M.Hum, M.HM., Aria Dipura, S.H., Robi Yusuf, S.H. dan Debby Octafian Maulana, S.H., Para Advokat/Penasehat Hukum pada Firma Hukum Puguh Wirawan & Rekan, beralamat di Beltway Office Park, Tower B, Lantai 5, Jalan Tahi Bonar Simatupang Nomor 41, Cilandak, Kota Administratif Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor HK.04.00/ 006.017/ DU/ I/ 2022 tanggal 10 Januari 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang, dalam Register Nomor 12/ SK.HUK/ PHI/ 2022/ PN.Srg, pada hari Selasa tanggal 11 Januari 2022, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat;**

KETUA HIMPUNAN KARYAWAN, berkedudukan di Jalan Mayor Jenderal

Halaman 2 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.



S. Parman KM.13, Kecamatan Cigading,
Kota Cilegon, Provinsi Banten,
selanjutnya disebut sebagai Turut
Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Kelas
1A;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;
Setelah mendengar pihak kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah melihat bukti surat-surat dan mendengarkan keterangan Saksi-

Saksi yang diajukan kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 20 Desember 2021, yang dilampiri dengan Anjuran/Risalah Mediasi Nomor 560/781/Hubin tertanggal 15 November 2021 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang pada tanggal 22 Desember 2021 dalam Register Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg., telah mengajukan Gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat ditetapkan menjadi karyawan tetap, sesuai surat keputusan Direksi PT. Krakatau Bandar Samudera ditetapkan dengan status menjadi karyawan tetap Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tertanggal 1 Agustus 2009 No:C/13/SDM;
2. Bahwa Penggugat adalah karyawan pada PT.Krakatau Bandar Samudera (KBS) sejak 8 Agustus 2009 sampai dengan 13 september 2021 dengan masa kerja 12 tahun dengan upah perbulan Rp.6.963.267. (enam juta sembilan ratus enam puluh tiga ribu dua ratus enam puluh tujuh rupiah);
3. Bahwa selama Penggugat bekerja di PT.Krakatau Bandar Samudera (KBS) Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan dan atau tidak pernah mendapat surat peringatan;
4. Bahwa pada tanggal 13 September 2021 Penggugat mendapat surat dari Direktur Utama PT.Krakatau Bandar Samudera (KBS) Yaitu Sdr. Muhamad Akbar yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat melalui suratnya No:KP.06.00/274.01/DU/IX/2021 Tentang PHK karena melakukan Pelanggaran Berat.

Halaman 3 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.



selanjutnya disebut sebagai Subjek Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

5. Bahwa Penggugat Vonis melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama yaitu mabuk minum-minuman pasal 83 ayat (1) huruf (h) , yang berbunyi : berjudi, mabuk minum-minuman yang memabukkan,dan atau menggunakan dan atau menjual ,dan/atau mengedarkan narkotika,Psikotropika,zat adiktif dan obat obatan terlarang lainnya;

Kronologi Kejadian:

6. Bahwa pada hari Sabtu, 21 Agustus 2021 Penggugat masuk jaga Shift 3 dari pukul 15.00-23.00 wib, dan jam 14.45 wib mengambil Apel sore dengan memberikan arahan kepada anggota piket selanjutnya melaksanakan serah terima dengan Danru jaga lama yaitu Sdr. Mustopa setelah itu Penggugat melaksanakan Cek kontrol area Kawasan PT. KBS dan jam 4 sore nya Penggugat menunggu di Pos 7 dengan Sdr. Hartono dan Sdr. Harnoto kembali ke pos 1. setelah Sdr. Hartono pergi sekitar 10 menit Penggugat keluar melewati Pos 5 dan bertemu dengan Sdr. Hairul azmi dan Penggugat bilang bahwa Penggugat mau keluar dan menawarkan ke Sdr. Hairul Azmi yang ikut juga keluar dengan keperluan membeli Rokok dan keluar melalui Pos 1 dan Hairul Azmi turun didepan Toko sedulur (Jublin) dan Penggugat membeli jamu 1 (satu) botol di kios jamu depan PT. Multi Sentana Baja, setelah membeli jamu sambil jemput Hairul azmi dan langsung menuju ke pos 5 sampai di pos 5 jam 18.00 wib Sdr. Hairul azmi keluar dari pos 5 dan keluar sendirian lewat Pos 1 untuk membeli makanan Pecel lele di depan PT. Multi Sentana Baja, selesai makan Penggugat ke POM untuk mengisi bensin setelah itu Penggugat masuk lagi ke Pos 1 dan langsung Cek Control area kawasan PT. KBS dan menuju Pos 7 dan sampai Pos 7 kurang lebih jam 21.30 wib Penggugat stanby di mobil di belakang kantor kawasan sambil memantau agar tidak ada angkutan yang stanby diatas jembatan, selanjutnya karena situasi aman dan tidak ada laporan yang menonjol dan karena penggugat sedang tidak enak badan Penggugat istirahat didalam mobil dan tertidur, dan terbangun jam 22.20 wib langsung periksa HP ternyata ada panggilan tak terjawab, salah satunya dari Pak Deden dan Pak Ali Imron, dan Penggugat langsung WA ke Pak Deden menyampaikan bahwa Penggugat tertidur karena kondisi badan sedang tidak enak badan selanjutnya Penggugat langsung kembali ke pos komando sampai di pos komando jam 22.45 wib dan memerintahkan PKD untuk lembur pengaturan trafic Contra Flow

Halaman 4 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.



kegiatan CPO milik PT. WILMAR.

Selanjutnya di Pos 3 power listrik mati dan Penggugat masih monitor, karena dalam Penanganan Tim dari ITE sampai dengan Penggugat tertidur dan tidak tahu kalau angkutan sudah dialihkan melalui pos 1, dan pada saat keluar kondisi sudah normal.

Tanggal 27 Agustus 2021 selesai apel sore Penggugat menghadap pak Deden dan mengklarifikasikan permasalahan tersebut, dan tanggal 28 Agustus 2021 Penggugat di telepon oleh bekas pimpinanya di departemen jasa Pelabuhan Haji Risdianto minta tolong kepada Penggugat agar saudara Azril Azmi jangan dibawa-bawa karena dalam Promosi dan Penggugat mengusahakannya sehingga disaat diperiksa, selanjutnya Tanggal 17 September 2021 Penggugat di panggil menghadap Sdr. Muhammad Zikri Farid sebagai FINANCE & HC VICE PRESIDENT dan diberikan surat PHK dan Penggugat bertanya kepada Sdr. Muhammad Zikri Farid "apakah tidak ada Pengampunan atau Peringatan pak..? dan Jawab Sdr. Muhammad Farid: "Tidak ada ."

7. Bahwa Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak melalui Prosedur dan atau tidak sesuai dengan mekanisme yang ada baik pada Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Krakatau Bandar Samudera dengan Himpunan Karyawan KBS Tahun 2018-2020 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa didalam Perjanjian kerja bersama PT. Krakatau Bandar Samudera dengan Himpunan Karyawan KBS Tahun 2018-2020, pasal 90 tentang Mekanisme Pemberian Peringatan Tertulis huruf C mengatakan:
 - Karyawan yang terbukti melakukan pelanggaran berat dan/atau melakukan pelanggaran ringan dalam masa surat peringatan tertulis II (dua) dapat dikenakan surat Peringatan tertulis III (tiga);
9. Bahwa yang dituduhkan dan atau di vonis Tergugat terhadap Penggugat pada perjanjian kerja bersama yang di buat antara PT. Krakatau Bandar Samudera dengan Himpunan Karyawan KBS Tahun 2018-2020 tidak sesuai dengan ketentuan yang seharusnya diberikan surat Peringatan terlebih dahulu;
10. Bahwa prosedur yang dilakukan Tergugat tidak memakai aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Tergugat dengan Turut Tergugat dalam Pasal 87 poin 4, mengatakan: Jenis-jenis tindakan disiplin atas pelanggaran sebagaimana Pasal 86 ayat 1.a dan b, c, d sebagai berikut:

Halaman 5 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.



- a. Surat teguran;
 - b. Peringatan tertulis I (satu), Peringatan Tertulis II (dua), Peringatan Tertulis III;
 - c. Demosi: (tiga);
 - d. Pemutusan Hubungan Kerja;
11. Bahwa tindakan Tergugat dengan mengeluarkan surat keputusan hubungan kerja dengan Nomor: KP.06.00/274.01/DU/IX/2021 dengan cara SEPIHAK sangatlah jelas telah melanggar ketentuan Pasal 155 Ayat (1), (2), (3) Undang-Undang Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi:
- a. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
 - b. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
 - c. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) berupa Skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
12. Bahwa Penggugat merupakan pegawai tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT"), dimana mekanisme yang ditempuh adalah mengacu kepada ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") syarat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:
- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
 - c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan Industrial.

Halaman 6 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan (I) pertama, (II) kedua dan (III) ketiga secara berturut-turut namun pihak Tergugat tidak menempuh aturan mekanisme yang ada;
14. Bahwa Surat Keputusan (SK) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tetap diterbitkan namun Penggugat belum menandatangani surat tersebut sebagai bentuk persetujuan sehingga Tergugat menerbitkan secara sepihak, batal demi hukum;
15. Bahwa Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat melalui Direktur Utama nya Sdr. Muhamad Akbar adalah SEPIHAK dan tidak berdasarkan Prosedur dan atau mekanisme yang ditempuh yaitu dengan melakukan surat peringatan dan serta pembinaan karyawan;
16. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan vonis kesalahan berat, padahal vonis kesalahan berat dapat dilakukan setelah ada Putusan Hakim Pidana yang telah berkekuatan hukum tetap dan dasar hukum tersebut mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi pada Perkara Nomor: 012 / PUU-I / 2003 telah menyatakan Bahwa pasal 158 Undang-Undang ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat karena dinilai bertentangan dengan pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, sehingga setiap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentang kesalahan berat dapat dilakukan setelah ada Putusan Hakim Pidana;
17. Bahwa Penggugat Telah mengirimkan Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 22 September 2021 dan atau melaporkan kekantor Pemerintahan Kota Cilegon di dinas tenaga kerja, di Tembusan kepada:
 - a. Walikota Cilegon.
 - b. Wakil Walikota Cilegon.
 - c. Sekretaris Daerah Kota Cilegon.
18. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat telah melakukan mediasi Ke-I dan II dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Dan pada Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial ditingkat Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon pada tanggal 09 Nopember 2021, dan tidak menemukan kesepakatan;
19. Bahwa Petugas mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon telah

Halaman 7 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.

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

mengeluarkan anjuran Nomor: 560/781/Hubin, penyelesaian hubungan industri yang kemudian dijadikan syarat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten;

20. Bahwa Penggugat melalui kuasa hukumnya telah mengirim surat Somasi No. 028/ADVKT/YR/XI/2021 tanggal 19 Nopember 2021 yang ditujukan kepada Tergugat, agar menyelesaikan kewajiban-kewajibannya kepada Penggugat;

21. Bahwa dengan adanya Pemutusan hubungan kerja (PHK) SEPIHAK tersebut Tergugat hanya memberikan Uang kepada Penggugat:

- a. Manfaat Program Pensiun di DPMK;
- b. Tabungan Kesejahteraan Karyawan di BNI'46;
- c. Manfaat Program BPJS Ketenagakerjaan;
- d. Diberikan Uang Pengganti Hak (UPH) dan Uang Pisah Sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) X UPMK.

Dan Penggugat Tidak menerima dan menolak serta keberatan dengan yang di berikan karena masih ada hak-hak Penuh lainnya yang harus diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat.

Selanjutnya disebut sebagai Perselisihan Hak;

22. Bahwa Penggugat menuntut PENUH hak-hak kepada Tergugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (1, 2, 3, 4) yaitu:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1(satu)tahun, 1(satu)bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

Halaman 8 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.

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)



- g.masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h.masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a.masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2(dua) bulan upah;
- b.masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c.masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d.masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e.masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g.masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h.masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih,10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang pengganti hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- a.cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b.biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c.penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d.hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
23. Bahwa Penggugat menuntut gaji Ke XIII besarnya sama dengan upah terakhir, uang medical pertahun dan bonus tahunan 2022 yang dibayarkan di tahun 2021 serta hak-hak lainnya;
24. Bahwa, dikarenakan Tergugat menetapkan Pemutusan hubungan kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(PHK) sepihak terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, maka adalah patut Tergugat di hukum untuk membayar HAK-HAK PENUH Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1, 2, 3, 4) Undang-Undang Ketenagakerja Nomor 13 tahun 2003 ada hak-hak Penuh yang wajib dibayar yaitu sebesar:

a. Uang Pesangon masa kerja 12 Tahun 1 bulan = 9 (sembilan) kali upah yaitu:

Gaji pokok	: Rp.6.963.267.-
Tunjangan Transport	: Rp.1.420.250.-
Tunjangan Perumahan	: Rp.978.000.-
Tunjangan Shift	: Rp.2.193.429.-
Tunjangan Kesehatan	: Rp.5.802.723.-
Jumlah	: Rp.17.357.669 x 9 = Rp.156.219.021.-

b. Uang Penghargaan masa kerja 12 tahun 1 bulan = 5 (lima) kali upah yaitu sebesar: Rp.17.357.669 x 5 = Rp.86.788.345.-

c. Jumlah hak yang seharusnya diterima akibat PHK yaitu Rp.156.219.021 + Rp.86.788.345.- = Rp. 243.007.366.-

d. Bantuan cuti besar sebesar 2 (dua) Kali Upah yaitu: Rp.9.361.517 x 2 = Rp.18.723.034.-

e. Bonus tahunan 2020 dibayarkan ditahun 2021 sebesar 2.5 x 6.963.267 = Rp.17.408.168.-

f. Uang Hak Pisah sebesar (1.4 x UPMK) : Rp.86.788.345 x 1.4 = Rp.121.503.683.-

g. Gaji XIII Besarnya sama dengan upah Terakhir yaitu: Rp.6.693.267.-

h. Uang medical pertahun sebesar Rp.69.632.670.-

Jumlah sebesar Rp.476.968.188.- Terbilang: empat ratus tujuh puluh enam juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu seratus delapan puluh delapan rupiah;

25. Bahwa dari jumlah keseluruhan pada point 24 diatas sebesar Rp.476.968.188 .- diluar Point 21 huruf a, b, c, d, yaitu:

- a. Manfaat Program Pensiun di DPMK;
- b. Tabungan Kesejahteraan Karyawan di BNI"46;
- c. Manfaat Program BPJS Ketenagakerjaan;
- d. Diberikan Uang Pengganti Hak (UPH) dan uang Pisah Sebesar $\frac{1}{2}$ (setengah) x UPMK;

26. Bahwa pada point 24 diatas, dari ketentuan dan perhitungan tersebut berdasarkan undang-undang, Penggugat menuntut kepada Tergugat

Halaman 10 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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)



membayarkan pesangon sebesar Rp.476.968.188.-;

27. Bahwa Penggugat menuntut kepada Tergugat apabila tidak bersedia membayar uang Pesngon maka adalah patut Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000.- (lima ratus ribu rupiah) perhari sejak putusan perkara *a quo* berkekuatan hukum tetap;

Maka berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut diatas, mohon kepada yang terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan negeri Serang-Banten Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dan berkenan kiranya memanggil para pihak yang bersengketa menghadap di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang guna diperiksa dan diadili perkaranya dengan keputusan sebagai berikut:

PRIMER:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;
3. menguatkan Surat Anjuran Nomor: 560/781/Hubin dari Dinas Tenaga kerja Pemkot Cilegon Tertanggal 15 November 2021;
4. Menyatakan pemberian uang Pengganti hak (UPH) dan uang Pisah sebesar setengah (1/2) x UPMK tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penuh kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 pasal 156 ayat (1, 2, 3, 4) dan gaji ke XIII besarnya sama dengan upah terakhir, dan uang medical pertahun serta bonus tahunan tahun 2020 dibayar ditahun 2021 dan wajib dibayar Tunai;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000.- (satu juta rupiah) setiap harinya atas keterlambatan nya memenuhi keputusan perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap, sampai dengan adanya pembayaran uang Ganti Rugi atas Pemutusan hubungan kerja tersebut secara tunai dengan tanda pembayaran yang sah;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar Kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak (UPH) Penggugat sebesar Rp.476.968.188,- (empat ratus tujuh puluh enam juta sembilan

Halaman 11 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ratus enam puluh delapan ribu seratus delapan puluh delapan rupiah)
secara tunai;

8. Menghukum kepada Tergugat dan Turut Tergugat untuk Tunduk dan Patuh pada Putusan Perkara ini;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;
10. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun ada upaya hukum baik kasasi, dan upaya hukum lainnya;

SUBSIDER:

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

Menimbang, bahwa pada hari sidang yang telah ditentukan Penggugat dan Tergugat masing-masing telah datang menghadap dipersidangan diwakili oleh Kuasanya tersebut sedangkan untuk Turut Tergugat sekalipun sudah dipanggil secara patut sebanyak 2 (dua) kali pada hari Senin tanggal 27 Desember 2021 dan pada hari Kamis tanggal 13 Januari 2021 sesuai Risalah Panggilan Sidang Nomor 164/Pdt.Sus.PHI/2021/PN.Srg tidak hadir maupun menyuruh kuasanya, tanpa ada alasan atau halangan yang jelas, maka Majelis Hakim berketetapan Turut Tergugat tidak menggunakan hak nya di persidangan perkara perselisihan *a quo*;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan perdamaian diantara Para Pihak namun tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban pada tanggal 26 Januari 2022 sebagai berikut:

1. Bahwa benar sdr. Refiat Maniku (in casu Penggugat) merupakan mantan karyawan Tergugat dengan penjelasan sebagai berikut:

Nama	:	Refiat Maniku
NIK	:	00249
Jabatan	:	Komandan Regu (Danru) Keamanan
Pangkat	:	Analisis

Halaman 12 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-
PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masa Kerja : 12 (dua belas) tahun 1 (satu) bulan, sejak 1 Agustus 2009

2. Bahwa jabatan Komandan Regu keamanan yang ditugaskan kepada Penggugat mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:
 - Menjamin pelaksanaan pengamanan, pemeriksaan, pengawasan dan pengawalan barang/orang/dokumen perusahaan dan mitra kerja (*customer*) yang ada di areal perusahaan.
 - Mengoptimalkan kesiapan dan kesiagaan petugas keamanan dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan di areal kawasan perusahaan.
 - Menjamin pelaksanaan SOP keamanan secara optimal agar ada kepatuhan dan kesesuaian terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan secara efektif.
 - Melaksanakan penerapan sistem manajemen perusahaan (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, PP No. 50 Tahun 2012, ISO 27001:2013).
 - Sebagai safety officer yang bertanggung jawab pada area operasional.
 - Membuat improvement kerja melalui sumbang saran (SS) maupun Gugus Kendali Mutu (GKM).
3. Bahwa berdasarkan penjelasan mengenai jabatan Komandan Regu keamanan yang ditugaskan kepada Penggugat di atas, dapat disimpulkan bahwa peran Penggugat sangatlah penting dan krusial dalam memastikan kelancaran pengamanan, pemeriksaan, pengawasan dan pengawalan barang/orang/dokumen perusahaan dan mitra kerja (*customer*). Untuk itu, sangat dibutuhkan kesiapan fisik baik jasmani maupun rohani, komitmen, determinasi serta keandalan Penggugat dalam menjalankan tugasnya tersebut.
4. Bahwa benar, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat terbukti melakukan pelanggaran berat atas ketentuan Pasal 86 huruf b nomor 10 Perjanjian Kerja Bersama PT. Krakatau Bandar Samudera (selanjutnya disebut "PKB") dengan minum-minuman keras saat bertugas jaga pada jam dinas hari Sabtu 21 Agustus 2021 di area pos 5.
5. Bahwa sesuai dengan dokumen-dokumen berita acara interogasi yang dilakukan Tergugat terhadap beberapa pihak yang menjadi saksi mata, antara lain sebagaimana yang tercatat dalam :
 - Berita Acara Interogasi No: 01-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal

Halaman 13 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



22 Agustus 2021;

- Berita Acara Interogasi No: 02-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021;
- Berita Acara Interogasi No: 03-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021;
- Berita Acara Interogasi No: 04-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021;
- Laporan Hasil Interogasi No: 01/LHI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 23 Agustus 2021 yang ditandatangani oleh Koordinator Keamanan Tergugat (in casu sdr. Deden Ali Nurjaman dan Sdr. Ali Imron);

(selanjutnya disebut "Berita Acara Interogasi").

Dapat diketahui mengenai duduk permasalahan antara Penggugat dan Tergugat sehingga berujung kepada diajukannya Gugatan *a quo*, sebagai berikut:

1. Pada hari Sabtu tanggal 21 Agustus 2021, Penggugat bertugas jaga pada shift 3 dan melakukan patroli kontrol ke area Pos 2, Pos 5 dan Pos 7, kemudian standby di Pos 7.
2. Setelah apel sore, Penggugat menuju area Pos 7 dan memberikan instruksi kepada anggota pos jaga a.n Sdr. Hasyim untuk membuka barikade perboden karena akan melintas truk angkutan plat sebanyak 4 unit milik Tergugat ke arah terminal karena jalur antrian truk di daerah pos sepanjang jalur ex pos 6 terjadi kemacetan. Truk tersebut kemudian diminta melintas ke jalur perboden oleh Sdr. Hairul Azmi dari Jaspel. Setelah truk-truk selesai melintas, Sdr. Hairul Azmi kemudian merapat ke Pos 5 dan beberapa saat kemudian Penggugat datang ke Pos 5 dan melakukan percakapan yang didengar oleh anggota jaga Pos 5.
3. Dari percakapan tersebut, Penggugat meminta minuman kepada Sdr. Hairul Azmi dan selanjutnya mereka berdua pergi bersama keluar untuk membeli minuman. Sekitar menjelang waktu magrib, mereka berdua datang lagi ke Pos 5 dan membawa minuman keras ke dalam kontainer Pos 5 serta minum-minum. Tindakan Penggugat tersebut disaksikan oleh anggota pos jaga lainnya.
4. Tindakan Penggugat yang keluar area saat bertugas tersebut dilakukan tanpa adanya pemberitahuan kepada PKD dan anggota jaga, bahkan Penggugat tidak dapat dihubungi ketika terjadi trouble pada aliran listrik di Pos 3 sehingga anggota di lapangan menjadi

Halaman 14 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



bingung saat hendak mengambil keputusan karena tidak ada pimpinannya.

5. Tindakan Penggugat yang melakukan minum-minuman keras dan dilakukan saat sedang melaksanakan tugas telah dikategorikan sebagai pelanggaran berat sesuai dengan PKB Pasal 86 ayat 1 b poin 10.
6. Tindakan Penggugat tersebut juga menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah lalai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menimbulkan kendala komunikasi dan koordinasi antara pimpinan atas dan bawah.
6. Bahwa Tergugat juga telah melakukan klarifikasi dan interogasi kepada Penggugat dan melalui Berita Acara Klarifikasi No. : 00.01/01/03/SPI/VIII/2021 tanggal 31 Agustus 2021. Dari klarifikasi dan interogasi tersebut, Penggugat tidak membantah keterangan para saksi yang tercatat dalam Berita Acara Interogasi.
7. Bahwa terhadap tindakan Penggugat yang melakukan minum-minuman keras dan dilakukan saat sedang melaksanakan tugas tersebut, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf b poin 10 PKB, Tergugat memutuskan untuk menerbitkan Surat Peringatan Tertulis III (tiga) No. OT.03/08/KAM-KBS/VI/2021 tertanggal 26 Agustus 2021 kepada Penggugat dengan tujuan untuk membina Penggugat agar tidak mengulangi kembali perbuatannya.
8. Bahwa selanjutnya, setelah mendapatkan Laporan Hasil Audit Khusus (selanjutnya disebut "LHA Khusus") No. PG.01.01/249.01/SPI/IX/2021 tanggal 6 September 2021 dari Satuan Pengawas Internal yang dilakukan berdasarkan Surat Tugas Direktur Utama No. PG.00.01/160.01/DU/VIII/2021 tanggal 25 Agustus 2021, Tergugat mendapati fakta bahwa tindakan Penggugat yang minum-minuman keras pada saat bertugas ternyata sudah seringkali dilakukannya sehingga hal tersebut sudah tidak dapat ditolerir. Tergugat kemudian memutuskan untuk menerbitkan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PHK") kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor : KP.06.00/274.0/DU/IX/2021 tanggal 13 September 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Pelanggaran Berat. Surat PHK tersebut kemudian ditandatangani oleh Penggugat.
9. Bahwa selanjutnya, sekalipun Penggugat telah menandatangani Surat

Halaman 15 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



PHK tersebut, Penggugat kemudian melakukan aduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon (selanjutnya disebut "Disnaker Cilegon") yang kemudian mengundang Tergugat untuk melakukan mediasi dengan Penggugat melalui (i) Surat No. 005/669/Hubin tanggal 14 Oktober 2021; dan (ii) Surat No. 005/727/Hubin tanggal 15 November 2021. Di dalam aduan kepada Dinas Cilegon, Penggugat menuntut agar diberikan hak-hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut "UU 13/2003") Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4) dan gaji ke-XIII besarnya sama dengan upah terakhir, uang medical pertahun dan bonus tahunan tahun 2020.

10. Bahwa terhadap aduan Penggugat, Disnaker Cilegon kemudian mengeluarkan Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Nomor: 560/781/Hubin tertanggal 15 November 2021 (selanjutnya disebut "Anjuran Disnaker").
11. Bahwa setelah dikeluarkannya Anjuran Disnaker, Penggugat kemudian mengajukan Gugatan kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Banten yang kemudian teregister dalam perkara ini.

BAGIAN II

EKSEPSI

Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*,

Sebelum menguraikan tanggapan atas pokok perkara Gugatan *a quo*, ijinan Tergugat menyampaikan bahwa setelah membaca dan mencermati isi Gugatan *a quo*, Tergugat menemukan adanya beberapa cacat formil sehingga berdasarkan hukum acara perdata, Gugatan *a quo* demi hukum haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

1. EKSEPSI GUGATAN PHK YANG DIAJUKAN PENGGUGAT KABUR (*OBSCUUR*)

UNDANG-UNDANG TELAH MENYEBUTKAN BAHWA DALAM HAL PERSELISIHAN PHK DIAJUKAN BERSAMAAN DENGAN PERSELISIHAN HAK, MAKA PERSELISIHAN HAK DIPUTUS HARUS TERLEBIH DAHULU. DENGAN DEMIKIAN GUGATAN A QUO YANG MENCAMPURADUKAN PERSELISIHAN PHK DAN PERSELISIHAN HAK PATUT UNTUK DIKATEGORIKAN KABUR

Sebagaimana kita ketahui bersama, hukum telah mengamanatkan bahwa sebelum mengajukan Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat terlebih harus memperhatikan ketentuan-ketentuan formil

Halaman 16 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, antara lain HIR, KUHPerdata, UU 13/2003 sebagaimana diubah melalui Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (klaster ketenagakerjaan) (selanjutnya disebut "UU CK") jo. Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Kerja Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PP 35/2021") serta tidak lupa Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PHI"). Apabila kita melihat ketentuan di dalam UU PHI, kiranya dapat diketahui bahwa Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "PHI") mengenal 4 (empat) jenis perselisihan, yakni:

- Perselisihan Hak, yang berarti perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (lihat ketentuan Pasal 1 ayat (2) UU PHI).
- Perselisihan Kepentingan, yang berarti perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (lihat ketentuan Pasal 1 ayat (3) UU PHI).
- Perselisihan PHK, yang berarti perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (lihat ketentuan Pasal 1 ayat (4) UU PHI).
- Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam Satu Perusahaan, yang berarti perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerjaan. (lihat ketentuan Pasal 1 ayat (5) UU PHI)

Berdasarkan penjelasan di atas, khusus perselisihan hak dan perselisihan PHK, kiranya dapat diketahui bahwa ruang lingkup perselisihan hak adalah berkenaan dengan hak yang biasa diterima oleh pekerja (mis. perselisihan mengenai gaji yang belum dibayarkan, tunjangan dsb) sementara ruang lingkup perselisihan PHK adalah berkenaan dengan PHK serta hak-hak yang diterima pekerja berkaitan

Halaman 17 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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)



dengan PHK tersebut (mis. alasan-alasan PHK, pembayaran kompensasi PHK dsb).

Selanjutnya, berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan PHK, Pasal 86 UU PHI telah memberikan panduan yang harus ditaati bahwa dalam hal suatu gugatan PHI disusun dengan menggabungkan perselisihan hak dan perselisihan PHK, maka gugatan mengenai perselisihan hak tersebut wajib untuk diputus terlebih dahulu.

"Pasal 86 UU PHI

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan"

Apabila dikaitkan dengan perkara *a quo*, khususnya pada bagian petitum Gugatan, tampak jelas bahwa selain menuntut kompensasi yang merupakan ruang lingkup perselisihan PHK, Penggugat juga menuntut hak-hak penuh Penggugat seperti ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat 1,2,3,dan 4 yang notabene tuntutan tersebut merupakan perselisihan hak (vide poin 5 Petitum Gugatan). Berikut Tergugat kutip petitum Penggugat tersebut:

"Petitum Gugatan Penggugat

Primer

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;
3. menguatkan Surat Anjuran Nomor 560/781/Hubin dari Dinas Tenaga Kerja Pemkot Cilegon tanggal 15 November 2021;
4. Menyatakan pemberian Uang Penggantian Hak (UPH) dan uang pisah sebesar setengah $(1/2) \times UPMK$ tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak penuh kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Pasal 156 ayat 1,2,3,4 dan gaji ke XIII besarnya sama dengan upah terakhir dan uang medical per tahun serta bonus tahunan tahun 2020 dibayar di tahun 2021 dan wajib

Halaman 18 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



dibayar tunai:

6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya atas keterlambatan memenuhi keputusan perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap sampai dengan adanya pembayaran uang ganti rugi atas pemutusan hubungan kerja tersebut secara tunai dengan tanda pembayaran yang sah;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (UPH) Penggugat sebesar Rp. 476.968.188,- secara tunai;
8. Menghukum kepada Tergugat dan Turut Tergugat untuk tunduk dan patuh pada putusan perkara ini;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;
10. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (uitvorbaar bij voorraad) meskipun ada upaya hukum baik kasasi dan upaya hukum lainnya.

Subsider

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

Berdasarkan kutipan di atas serta dihubungkan dengan ketentuan Pasal 86 UU PHI kiranya dapat disimpulkan bahwa tuntutan kompensasi PHK Penggugat yang merupakan ruang lingkup Perselisihan PHK TIDAK DAPAT DIGABUNGKAN dengan tuntutan hak-hak penuh Penggugat seperti "gaji ke XIII yang besarnya sama dengan upah terakhir dan uang medical per tahun serta bonus tahunan tahun 2020 dibayar di tahun 2021" yang notabene merupakan ruang lingkup Perselisihan Hak. Bertitik tolak pada premis demikian, maka sudah jelas Penggugat telah mencampuradukan Perselisihan PHK dengan Perselisihan Hak sehingga Gugatan PHK yang diajukan Penggugat dikategorikan Prematur karena Majelis Hakim terlebih dahulu harus memutuskan tuntutan perselisihan hak yang dimohonkan Penggugat.

Argumentasi yang disampaikan Tergugat bukanlah sesuatu yang mengada-ada karena hal tersebut sesuai dengan pertimbangan hukum dari Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No.220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg tanggal 17 November 2021 dengan susunan Majelis Hakim H. Wasdi

Halaman 19 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Permana, SH., MH (Ketua Majelis), Abdi Manaf, SH., MH (Anggota) dan Sugeng Prayitno, SH., MH (Anggota) halaman 34 dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg tanggal 17 November 2021

Menimbang bahwa setelah mencermati gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat dalam perkara a quo Majelis Hakim menemukan pula fakta, di dalam perihal gugatan, Para Penggugat menyatakan dengan jelas dan tegas bahwa gugatan yang diajukan dalam perkara a quo adalah tentang gugatan perselisihan hak, yang mana hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Menimbang bahwa oleh karena gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat dalam perkara a quo substansinya mendalilkan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, yang mana hal tersebut selaras dengan substansi anjuran Nomor KT 06.05.01/2742 Disnaker yang diterbitkan mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung pada tanggal 7 Juli 2021, sedangkan dalam perihal gugatan secara tegas Para Penggugat menyatakan gugatan a quo adalah gugatan perselisihan hak maka Majelis Hakim berpendapat, ketidaksesuaian antara substansi gugatan dan substansi anjuran dengan perihal gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat dalam perkara a quo mengakibatkan ketidakjelasan tentang kualifikasi gugatan yang diajukan dalam perkara a quo, apakah gugatan perselisihan hak atau gugatan perselisihan hubungan kerja.

Menimbang bahwa oleh karena terbukti terdapat ketidakjelasan tentang kualifikasi gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat dalam perkara a quo, yang diakibatkan karena adanya ketidaksesuaian antara substansi gugatan dan substansi anjuran dengan perihal gugatan, maka berdasarkan hal tersebut dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Majelis berpendapat berdasar hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili gugatan perkara a quo menyatakan mengabulkan eksepsi yang diajukan oleh Tergugat.”

Oleh karena Gugatan a quo telah menyalahi formalitas pengajuan

Halaman 20 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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)



Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU-PHI, maka sangat patut dan wajar apabila Tergugat memohon kepada Yth. Majelis Hakim perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan *a quo* cacat formil dan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

2. EKSEPSI OBSCUUR

PENARIKAN PIHAK GUGATAN A QUO TIDAK SESUAI DENGAN ANJURAN DISNAKER DIMANA ANJURAN DISNAKER TIDAK MENARIK TURUT TERGUGAT, SEHINGGA TERDAPAT CACAT FORMIL DALAM GUGATAN OLEH KARENA TURUT TERGUGAT SAMA SEKALI BELUM MENEMPUH UPAYA PENYELESAIAN BIPARTIT – TRIPARTIT

Yth., Majelis Hakim perkara ini,

Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa sebelum suatu gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menempuh upaya mediasi bipartit dan tripartit pada Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian menerbitkan suatu anjuran tertulis yang dapat menjadi acuan bagi para pihak untuk menyelesaikan perselisihan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 14 UU-PHI sebagai berikut:

“Pasal 14 UU PHI

1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”

Terkait hal tersebut, oleh karena anjuran tertulis menjadi dasar diajukannya gugatan di pengadilan hubungan industrial, maka formalitas penyusunan gugatan haruslah selaras dan merujuk kepada anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat tersebut.

Berangkat dari premis demikian, dalam Eksepsi ini, ijinan Tergugat menyampaikan bahwa Gugatan *a quo* patut untuk dinyatakan cacat formil karena pihak-pihak yang ditarik dalam Gugatan *a quo* ternyata tidak selaras dengan Anjuran Disnaker. Terkait hal ini, adalah fakta yang tidak terbantahkan bahwa para pihak yang terlibat dalam Anjuran Disnaker

Halaman 21 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut adalah sebagai berikut:

PARA PIHAK DALAM ANJURAN DISNAKER

Pihak Pekerja:

- Sdr. Refiat Maniku

Pihak Perusahaan:

- PT. Krakatau Bandar Samudera

PARA PIHAK DALAM GUGATAN A QUO

- Sdr. Refiat Maniku selaku Penggugat

Melawan

- PT. Krakatau Bandar Samudera selaku Tergugat
- Ketua Himpunan Karyawan (HIMKAR) selaku Turut Tergugat

Berdasarkan uraian di atas kiranya sangat jelas bahwa pada Gugatan a quo, Penggugat terbukti telah menarik pihak yang tidak ikut dilibatkan dalam Anjuran Disnaker, yakni Ketua Himpunan Karyawan (HIMKAR). Tindakan Penggugat yang menarik pihak-pihak yang tidak ikut dilibatkan dalam Anjuran Disnaker pada Gugatan a quo jelas mengakibatkan Gugatan a quo menjadi cacat formil dan patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Argumentasi Tergugat tersebut di atas bukanlah tanpa alasan, karena telah sesuai dengan Yurisprudensi berikut ini:

- Putusan Mahkamah Agung RI No. 1396 K/Pdt.Sus-PHI/2020 tanggal 18 November 2020:

“Bahwa Tergugat I (PT Intisari Raya) tidak dijadikan pihak dalam proses mediasi demikian pula sebelumnya dalam proses bipartit; Bahwa dengan tidak dijadikannya Tergugat I selaku pihak dalam proses mediasi maka anjuran dan atau risalah mediasi oleh mediator yang dijadikan lampiran dari Surat gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

- Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg tanggal 30 Agustus 2021:

“Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tentang Anjuran Disnaker Cacat Formil karena anjuran tidak melibatkan Turut Tergugat (PT Safira Mulya Jaya), Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa gugatan perkara No. 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg menyangkut perkara pemutusan hubungan kerja

Halaman 22 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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)



dengan status hubungan kerja sebagaimana didalilkan Tergugat dalam eksepsi error in persona maupun dalil eksepsi obscur libel terkait ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu dan ketentuan Pasal 65 Jo. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain; Menimbang, bahwa faktanya antara Para Penggugat dan Turut Tergugat I (PT. Safira Mulya Jaya) tidak pernah melakukan perundingan Bipartit dan hal tersebut diperkuat dengan Anjuran Nomor: 567/2020/ Disnaker tertanggal 27 April 2020 yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor (Anjuran Disnaker) yang menjadi lampiran dalam gugatan Para Penggugat yang berselisih adalah Para Penggugat dan Tergugat (PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi) dan bukan Turut Tergugat I (PT. Safira Mulya Jaya) sebagaimana dapat dibuktikan Anjuran Disnaker ditujukan kepada Para Penggugat dan Tergugat (PT. Wijaya Karya Industri & Konstruksi);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan a quo Majelis Hakim menyatakan bahwa eksepsi Tergugat mengenai tidak pernah ada perundingan Bipartit dan tripartit (mediasi) antara Para Penggugat dan Turut Tergugat I (PT. Safira Mulya Jaya) maka Turut Tergugat I (Pt. Safira Mulya Jaya) tidak dapat ditarik sebagai pihak dalam perkara a quo, oleh karenanya berdasarkan hal tersebut gugatan Para Penggugat menjadi Prematur, maka menurut pendapat Majelis Hakim terhadap eksepsi Tergugat mengenai gugatan Prematur dapat dipertimbangkan dan berdasar hukum dinyatakan untuk dikabulkan;"

3. EKSEPSI OBSCUUR

PENGUGAT TIDAK MENYEBUTKAN TANGGAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PETITUMNYA SEHINGGA MENIMBULKAN KEBINGUNGAN DAN KETIDAKPASTIAN

Yth., Majelis Hakim perkara a quo,

Setelah meneliti Gugatan Penggugat, kiranya dapat disimpulkan bahwa Penggugat menuntut agar hubungan pekerjaan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat putus/berakhir, namun demikian dalam petitum/tuntutannya tersebut Para Penggugat sama sekali tidak menyebutkan tanggal dari PHK Para Penggugat (vide Poin 2 Petitum).

Halaman 23 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Berikut Tergugat kutip tuntutan dimaksud.

"Petitum angka 2 Gugatan

Menyatakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat"

Terkait hal tersebut, ijinan Tergugat menyampaikan bahwa secara formalitas, pernyataan kapan PHK terjadi dalam petitum merupakan suatu hal yang penting dan krusial karena tanggal PHK yang dinyatakan tersebut akan menjadi dasar perhitungan kompensasi PHK yang dimohonkan (vide Pasal 61 UU CK jo. Pasal 16 PP 35/2021). Kelalaian penentuan kapan PHK terjadi jelas akan mengakibatkan tidak adanya acuan perhitungan sehingga menjadikan gugatan menjadi kabur dan tidak berdasar.

Dengan demikian, sangat jelas kiranya Gugatan a quo terbukti cacat formil karena dalam petitumnya tidak menyatakan dengan jelas kapan PHK terjadi sehingga sangat wajar dan patut apabila Tergugat memohon kepada Yth., Majelis Hakim perkara a quo untuk menyatakan Gugatan a quo dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

5. EKSEPSI GUGATAN PREMATUR

PENGUGAT BELUM PERNAH MENEMPUH PROSEDUR PENYELESAIAN SECARA INTERNAL TERKAIT PHK SEBAGAIMANA DIATUR DALAM PASAL 97 PKB

Yth., Majelis Hakim perkara a quo,

Ijinkan Tergugat menyampaikan bahwa ketentuan Pasal 97 ayat (2), (3) dan (4) PKB telah mengatur bahwa dalam hal terjadi suatu perselisihan PHK, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan musyawarah antara perusahaan Tergugat dengan Turut Tergugat (HIMKAR) untuk mencari titik temu penyelesaian. Berikut Tergugat kutip ketentuan tersebut:

"Pasal 97 ayat (2), (3) dan (4) PKB

(2) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, baik dari Perusahaan maupun Karyawan;

(3) Penyelesaian perselisihan Kepentingan dan PHK dilakukan secara internal dengan cara musyawarah antara Perusahaan dengan HIMKAR KBS;

(4) Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (3) pasal ini

Halaman 24 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



tidak tercapai, maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial"

Berdasarkan ketentuan di atas, kiranya dapat diketahui bahwa sebelum menempuh upaya hukum berupa aduan ke Disnaker Cilegon dan mengajukan Gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Penggugat terlebih dahulu harus mengajukan permohonan kepada Turut Tergugat (HIMKAR) sebagai perwakilan Karyawan untuk melakukan musyawarah dengan Tergugat.

Namun demikian, fakta menunjukkan bahwa setelah menerima Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor : KP.06.00/274.0/DU/IX/2021 tanggal 13 September 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Pelanggaran Berat, Penggugat sama sekali tidak pernah menempuh upaya sebagaimana diatur dalam Pasal 97 ayat (2), (3) dan (4) PKB tersebut. Fakta demikian menjadikan Gugatan *a quo* menjadi prematur karena belum saatnya diajukan oleh Penggugat.

Dengan demikian, sangat jelas kiranya Gugatan *a quo* terbukti cacat formil sehingga sangat wajar dan patut apabila Tergugat memohon kepada Yth., Majelis Hakim perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan *a quo* dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

BAGIAN III

POKOK PERKARA

Tergugat mohon agar apa-apa yang diuraikan pada bagian Latar Belakang dan Eksepsi di atas untuk dinyatakan kembali dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah dengan bagian Pokok Perkara ini.

Selain itu, Tergugat juga menolak seluruh dalil-dalil Penggugat dalam Gugatannya, kecuali terhadap hal-hal yang Tergugat akui kebenarannya dalam Jawaban ini.

1. PENGUGAT SECARA KELIRU MENGGUNAKAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN SEBAGAI REFERENSI PENYUSUNAN GUGATAN. PADAHAL, DENGAN TELAH DIUNDANGKANNYA UUCK DAN PP 35/2021 MAKA REFERENSI PENYUSUNAN GUGATAN PHI HARUSLAH MERUJUK KEPADA KEDUA ATURAN TERSEBUT
Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*,
Melalui Jawaban ini iijinkan Tergugat menyampaikan, apabila meneliti Gugatan yang disusun oleh Penggugat, kiranya dapat disimpulkan bahwa

Halaman 25 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Penggugat mendasarkan dalil posita dan petitum Gugatannya kepada UU 13/2003, khususnya pada poin-poin sebagai berikut:

1. Penggugat menyatakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak melalui prosedur dan atau tidak sesuai dengan mekanisme yang ada baik pada PKB dan UU 13/2003 (Poin 7 jo. poin 11 Posita Gugatan);
2. Penggugat menyatakan bahwa yang bersangkutan merupakan pegawai tetap Tergugat sehingga untuk melakukan PHK harus melalui mekanisme yang mengacu kepada Pasal 161 ayat 1 UU 13/2003 (Poin 12 Posita);
3. Penggugat menuntut penuh hak-hak kepada Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4) UU 13/2003 (Poin 22 Posita jo. Petitum).

Melalui Jawaban ini pula ijinan Tergugat menyampaikan penolakan secara tegas terhadap dalil Penggugat tersebut dengan alasan bahwa pada saat ini ketentuan yang berlaku adalah UU CK klaster Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat diundangkan yakni pada tanggal 2 November 2020 dan peraturan turunannya sebagaimana tertuang dalam PP 35/2021 yang juga berlaku pada saat diundangkan yakni 2 Februari 2021.

Dengan telah diundangkannya UU CK dan PP 35/2021 maka dengan merujuk kepada PHK yang terjadi pada tanggal 13 September 2021, secara jelas dan nyata ketentuan-ketentuan di dalam UU CK dan PP 35/2021 lah yang seharusnya dijadikan acuan atau referensi di dalam penyusunan Gugatan, bukannya UU 13/2003.

Fakta bahwa Penggugat bersikukuh untuk menggunakan ketentuan dalam UU 13/2003 alih-alih menggunakan UU CK dan PP 35/2021 sebagai referensi penyusunan Gugatan menjadikan Gugatan *a quo* menjadi tidak jelas dan patut untuk ditolak.

2. TERGUGAT TERBUKTI MELAKUKAN KESALAHAN BERAT SEBAGAIMANA TELAH DIATUR DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA/PKB

Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*,

Sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan pada bagian Latar Belakang Jawaban ini, Tergugat terbukti telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat sebagaimana yang telah diatur dalam PKB dengan melakukan minum-minuman keras pada saat yang bersangkutan

Halaman 26 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



sedang melaksanakan tugasnya.

Dalam hal ini, ketentuan Pasal 83.1 huruf h PKB mengenai Larangan Umum bagi Karyawan telah tegas disebutkan bahwa karyawan Tergugat dilarang untuk mabuk minum-minuman yang memabukkan di area kerja. Lebih lanjut, ketentuan Pasal 86.1 huruf b angka 10 PKB juga menegaskan bahwa tindakan mabuk minum-minuman yang memabukkan merupakan suatu pelanggaran berat.

Terkait hal tersebut, penilaian bahwa Penggugat telah melakukan suatu kesalahan/pelanggaran berat dengan minum-minuman keras pada saat bertugas tidaklah dilakukan Tergugat secara terburu-buru dan tanpa dasar, melainkan telah melalui pemeriksaan, investigasi, klarifikasi serta audit yang objektif, sebagaimana tertuang dalam dokumen-dokumen sebagai berikut:

- Berita Acara Interogasi No: 01-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021 dengan diperiksa Sdr. Edi Suhaedi, anggota jaga Pos 1 Regu 4 security Tergugat;
- Berita Acara Interogasi No: 02-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021 dengan diperiksa Sdr. Hayumi, anggota jaga Pos 5 Regu 4 security Tergugat;
- Berita Acara Interogasi No: 03-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021 dengan diperiksa Sdr. Ogi Gunawan, anggota jaga Pos 5 Regu 4 security Tergugat;
- Berita Acara Interogasi No: 04-BAI-KAM/KBS/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021 dengan diperiksa Sdr. Erik Sujarwoko, anggota jaga Pos 7 Regu 4 security Tergugat;
- Laporan Hasil Interogasi No: 01/LHI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 23 Agustus 2021 yang ditandatangani oleh Koordinator Keamanan Tergugat (in casu sdr. Deden Ali Nurjaman dan Sdr. Ali Imron);
- LHA Khusus No. PG.01.01/249.01/SPI/IX/2021 tanggal 6 September 2021

Berdasarkan hasil pemeriksaan, investigasi, klarifikasi serta audit di atas, maka Penggugat telah terbukti secara meyakinkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan kesalahan/pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam PKB, yakni dengan melakukan tindakan mabuk minum-minuman yang memabukkan pada saat bertugas.

3. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN TERGUGAT TELAH SAH DAN SESUAI DENGAN KETENTUAN DALAM PKB

Halaman 27 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*,

Sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan pada bagian Latar Belakang di atas, setelah mendapatkan hasil audit sebagaimana tertuang dalam LHA Khusus No. PG.01.01/249.01/SPI/IX/2021 tanggal 6 September 2021 dari Satuan Pengawas Internal yang dilakukan berdasarkan Surat Tugas Direktur Utama No. PG.00.01/160.01/DU/VIII/2021 tanggal 25 Agustus 2021, Tergugat mendapati fakta bahwa tindakan Penggugat yang minum-minuman keras pada saat bertugas ternyata sudah seringkali dilakukannya sehingga hal tersebut sudah tidak dapat lagi ditolerir. Tergugat kemudian memutuskan untuk menerbitkan Surat PHK kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Direksi PT.Krakatau Bandar Samudera Nomor:KP.06.00/274.0/DU/IX/2021 tanggal 13 September 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Pelanggaran Berat. Terkait hal tersebut, ijinan Tergugat menyampaikan ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berikut Penjelasannya yang menyatakan sebagai berikut:

"Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja ..."

"Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021

Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;*
- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;*

Halaman 28 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih"

Dengan membaca ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 berikut Penjelasannya di atas, kiranya dengan sederhana dapat disimpulkan bahwa tindakan minum-minuman keras pada saat bertugas merupakan suatu pelanggaran berat yang konsekuensinya dapat dilakukan PHK secara langsung tanpa melalui penerbitan Surat Peringatan 1 s.d Surat Peringatan 3.

Ketentuan di dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 di atas sejalan dengan ketentuan Pasal 108 PKB yang pada intinya menyatakan bahwa Tergugat berhak untuk melakukan PHK terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran berat. Berikut Tergugat kutip ketentuan Pasal 108 PKB tersebut:

"Pasal 108

PHK Karena Melakukan Pelanggaran Berat

1. PERUSAHAAN dapat melakukan PHK karena melakukan pelanggaran Berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (1) huruf b.
2. Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini, harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
 - a. Karyawan tertangkap tangan dan/atau,

Halaman 29 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



- b. Ada pengakuan dari karyawan yang bersangkutan dan/atau,
c. Bukti lain berupa laporan yang dibuat oleh pihak yang berwenang di PERUSAHAAN dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
3. Kepada Karyawan yang di PHK sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini, PERUSAHAAN memberikan UPH dan Uang Pisah. Besaran Uang Pisah diberikan sebesar ($\frac{1}{2}$ x UPMK).
4. UPH dan UPMK sebagaimana dimaksud ayat (3) pasal ini dihitung berdasarkan ketentuan Pasal 113 PKB ini."

Bertitik tolak pada ketentuan di atas, maka penerbitan Surat PHK kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Direksi PT. Krakatau Bandar Samudera Nomor: KP.06.00/274.0/DU/IX/2021 tanggal 13 September 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Pelanggaran Berat merupakan suatu tindakan yang sah dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik terhadap PP 35/2021 maupun PKB. Ditambah lagi, apabila melihat Surat PHK tersebut, dapat diketahui bahwa Penggugat telah membubuhkan tanda tangannya. Hal ini dapat diartikan bahwa Penggugat telah menerima dan menyetujui Surat PHK yang diterbitkan oleh Tergugat. Dengan telah menerima dan menyetujui Surat PHK, maka Penggugat seharusnya tidak lagi mempunyai *legal standing* untuk mengajukan Gugatan PHK *a quo* sehingga patutlah Tergugat memohon kepada Yth., Majelis Hakim untuk menolak Gugatan *a quo*.

4. PEMBERIAN KOMPENSASI PHK YANG DILAKUKAN TERGUGAT KEPADA PENGGUGAT TELAH SESUAI DENGAN KETENTUAN DALAM PKB MAUPUN PERATURAN YANG BERLAKU (IN CASU PP 35/2021) Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*,
Pada bagian ini ijin Tergugat menolak dengan tegas perhitungan kompensasi PHK yang dituntut oleh Penggugat sebagaimana dinyatakan dalam poin 24 Posita Gugatan sebagai berikut:

*"Poin 24 Posita Gugatan : Perhitungan Kompensasi PHK versi
Penggugat*

Bahwa, dikarenakan Tergugat menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, maka adalah patut Tergugat dihukum untuk membayarkan HAK-HAK PENUH Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1,2,3,4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ada

Halaman 30 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



hak -hak penuh yang wajib dibayar yaitu sebesar:

- a. *Uang pesangon masa kerja 12 Tahun 1 bulan = 9 (sembilan) kali upah yaitu:*

Gaji Pokok : Rp. 6.963.267,-
Tunjangan Transport : Rp. 1.420.250,-
Tunjangan Perumahan : Rp. 978.000,-
Tunjangan Shift : Rp. 2.193.429,-
Tunjangan Kesehatan : Rp. 5.802.723,
Jumlah : Rp. 17.357.669 x 9 = Rp. 156.219.021,-

- b. *Uang Penghargaan masa kerja 12 tahun 1 bulan = 5 (lima) kali upah yaitu sebesar Rp. 17.357.669 x 5 = Rp. 86.788.345,-*

- c. *Jumlah hak yang seharusnya diterima akibat PHK yaitu Rp. 156.219.021 + Rp. 86.788.345,- = Rp. 243.007.366,-*

- d. *Bantuan cuti besar sebesar 2 (dua) kali upah yaitu: Rp. 9.361.517 x 2 = Rp. 18.723.034,-*

- e. *Bonus tahunan 2020 dibayarkan di tahun 2021 sebesar 2.5 x 6.963.267 = Rp. 17.408.168,-*

- f. *Uang Hak Pisah sebesar (1,4 x UPMK): Rp. 86.788.345 x 1,4 = Rp. 121.503.683*

- g. *Gaji XIII besarnya sama dengan upah terakhir yaitu Rp. 6.693.267,-*

- h. *Uang medical pertahun sebesar Rp. 69.632.670,-*

Jumlah sebesar Rp. 476.968.188,- (empat ratus tujuh puluh enam juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu seratus delapan puluh delapan rupiah);

Mohon perhatian Yth., Majelis Hakim perkara *a quo* bahwa perhitungan kompensasi PHK versi Penggugat tersebut di atas adalah sesuatu yang mengada-ada, tanpa dasar dan tidak mempunyai landasan hukum. Adapun argumentasi yang dapat Tergugat sampaikan untuk membantah perhitungan tersebut adalah sebagai berikut

1. Di dalam Poin 24 Gugatannya, secara jelas Penggugat menyatakan bahwa perhitungan kompensasi PHK versinya tersebut didasarkan pada UU 13/2003. Hal tersebut sangatlah keliru karena dengan telah diundangkannya UU CK dan PP 35/2021 maka dengan merujuk kepada PHK yang terjadi pada tanggal 13 September 2021, secara jelas dan nyata ketentuan-ketentuan di dalam UU CK dan PP 35/2021 lah yang seharusnya

Halaman 31 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



dijadikan acuan atau referensi di dalam penyusunan Gugatan, bukannya UU 13/2003

2. Sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 yang mengatur mengenai hak-hak pekerja yang diterima karena PHK kesalahan berat, telah ditetapkan sebagai berikut:

"Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja maka Pekerja/Buruh berhak atas:

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

Berdasarkan ketentuan di atas, maka dalam hal terjadi PHK yang disebabkan karena kesalahan/pelanggaran berat seperti tindakan minum-minuman keras pada saat bertugas, maka komponen PHK yang diterima oleh pekerja/buruh adalah:

1. *uang penggantian hak; dan*
2. *uang pisah sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Ketentuan di dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 tersebut sejalan dengan ketentuan Pasal 108 PKB yang mengatur mengenai PHK karena alasan kesalahan berat sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan sebelumnya, sebagai berikut:

"Pasal 108 ayat (1) s.d (3) PKB

- 1) *Perusahaan dapat melakukan PHK karena melakukan pelanggaran berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (1) huruf b.*
- 2) *Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini harus didukung dengan bukti sebagai berikut:*
 - a. *Karyawan tertangkap tangan dan/atau*
 - b. *Ada pengakuan dari Karyawan yang bersangkutan dan/atau,*
 - c. *Bukti lain berupa laporan yang dibuat oleh pihak yang berwenang di Perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.*

Halaman 32 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



- 3) Kepada Karyawan yang di PHK sebagaimana dimaksud ayat (1) Pasal ini, Perusahaan memberikan UPH dan Uang Pisah. Besaran Uang Pisah diberikan sebesar ($\frac{1}{2} \times UPMK$)."

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tidak terbantahkan lagi bahwa acuan perhitungan kompensasi atas PHK yang diterima oleh Penggugat wajib merujuk kepada perhitungan yang telah ditetapkan pada Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 jo. Pasal 108 ayat (1) dan (3) PKB sehingga patutlah kiranya Tergugat memohon kepada Yth., Majelis Hakim perkara *a quo* untuk menolak perhitungan yang dituntut Penggugat dalam poin 24 Posita Gugatan karena tidak mempunyai landasan hukum.

5. MANFAAT PHK YANG PENGGUGAT TERIMA SEBENARNYA MELEBIHI APA YANG DIATUR DALAM PP 35/2021

Yth., Majelis Hakim Perkara *a quo*,

Ijinkan Tergugat menyampaikan bahwa setelah diterbitkannya Surat PHK kepada Penggugat, Tergugat kemudian membayarkan kompensasi PHK Penggugat dengan merujuk kepada perhitungan yang telah ditetapkan pada Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 jo. Pasal 108 ayat (1) dan (3) PKB sebagaimana tertuang dalam Memo Dinas No. : KP.06/142.03/SDM&U/IX/2021 tanggal 30 September 2021 dengan besaran sebagai berikut:

Uang Penggantian Hak & Uang Pisah	=	Rp. 24.077.739
Sisa Hak Karyawan	=	Rp. 15.482.465
Total	=	Rp. 39.560.204,-

Terbilang : Tiga puluh sembilan juta lima ratus enam puluh ribu dua ratus empat rupiah

Kompensasi PHK tersebut telah ditransfer melalui Rekening Penggugat sebagai berikut:

Nama	:	Refiat Maniku
No. Rek	:	2041138
Bank	:	BNI

Adapun rincian dari kompensasi PHK Penggugat tersebut dapat Tergugat uraikan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perhitungan Uang Penggantian Hak & Uang Pisah

1) Perhitungan Uang Penghargaan Purna Tugas (UPMK)

Gaji	Perumahan	Sepatu	Pakaian	Upah Terakhir	UPMK	Ket. UPMK
6.963.267	978.000	33.800	94.700	8.069.767	40.348.835	5 (delapan) x upah
Total						Rp.20.174.418,-

2) Perhitungan Uang Penggantian Hak (UPH)

Gaji Terakhir : Rp. 6.963.267,-

Sisa hak cuti : 11 Hari

Jenis cuti : Tahunan

Penggantian Sisa Hak Cuti: (Sisa hari cuti tahunan) x (Gaji terakhir)/22 = Rp.	481.634,-
Penggantian Perumahan serta pengobatan & perawatan = 15% x UPMK = Rp.	6.052.325,-
Jumlah Uang Penggantian Hak = Rp.	9.533.959,-

3) Pengurang/Kewajiban Karyawan

- Akumulasi Iuran TTK (Agust'09 s.d Mar'16) : Rp. 5.630.637,-

- Potongan Perusahaan : Rp. -

(Pilun Okt'21 s.d Okt'23 lewat bonus '20)

- Total Pengurangan : Rp. 5.630.637,-

4) Jumlah Bayar (poin (1 + 2) - 3) = Rp.24.077.739

Perhitungan Sisa Hak Karyawan

1) Uang Makan periode 1 s.d 13 September 2021 = Rp. 270.000,-

2) Proporsional Gaji ke-13 dari Januari s.d Agustus 2021 = Rp. 6.241.011,-

3) Proporsional Cuti Besar dari Okt'17 s.d Agustus 2021= Rp. 8.971.454,-

Berdasarkan uraian di atas, kiranya dapat diketahui bahwa Tergugat telah memberikan kompensasi PHK yang lebih tinggi dibandingkan apa yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 jo. Pasal 108 ayat (1) dan (3)



PKB karena Tergugat memasukkan komponen perhitungan sisa hak karyawan ke dalam kompensasi PHK kepada Penggugat.

Bahkan, sebagai gambaran kepada Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*, selain kompensasi PHK tersebut, Penggugat mempunyai hak untuk mendapatkan manfaat-manfaat tambahan sehubungan dengan PHK tersebut, yakni:

- 1) Uang Perolehan Prog. Dana Pensiun Mitra Krakatau (DPMK) sebesar Rp. 152.631.089,-
- 2) Uang Perolehan Prog. Tabungan Kesejahteraan Karyawan (TKK) sebesar Rp. 27.622.585,-
- 3) Uang Perolehan Prog. BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp. 65.746.641,-
- 4) Bonus Kinerja 2020 – Potongan Pilun sebesar Rp. 7.193.638,-

Sehingga, total dari manfaat yang diterima oleh Penggugat di atas plus Kompensasi PHK yang telah diterima sebelumnya adalah sebagai berikut:

No	Keterangan	Jumlah Total perolehan Hak Penggugat (RP)
1	Uang Perolehan Prog. Dana Pensiun Mitra Krakatau (DPMK)	152.631.089,-
2	Uang Perolehan Prog. Tabungan Kesejahteraan Karyawan (TKK)	27.622.585,-
3	Uang Perolehan Prog. BPJS Ketenagakerjaan	65.746.641,-
4	Uang Penggantian Hak (UPH) + Uang Pisah	24.077.740,-
5	Sisa Hak Karyawan (Uang Makan, Gaji ke 13 proporsional, Uang Cuti Besar Proporsional)	15.482.465,-
6	Bonus Kinerja 2020 – Potongan Pilun	7.193.638,-
Total		292.754.158,-

6. MENGENAI TUNTUTAN UANG PAKSA (DWANGSOM)

Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*,

Ijinkan Tergugat menolak dengan tegas tuntutan uang paksa (*dwangsom*) Penggugat pada Poin 6 Petitum Gugatan yang pada intinya meminta agar Tergugat beserta Tergugat untuk berkewajiban untuk membayar

Halaman 35 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



uang paksa (*dwangsom*) tersebut sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan pengadilan atas perkara *a quo*, dengan alasan tidak mempunyai landasan hukum, karena:

- a. Tuntutan mengenai uang paksa (*dwangsom*) wajib ditolak apabila suatu putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil setelah berkekuatan hukum tetap;

Dalil Tergugat I tersebut diperkuat dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 307 K/Sip/1976 tertanggal 7 Desember 1976, yang kaidah hukumnya menyatakan:

".....Tuntutan akan uang paksa harus ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi riil bila keputusan yang bersangkutan mempunyai kekuatan hukum yang pasti....."

- b. Tuntutan mengenai uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dituntut secara bersama sama dengan tuntutan untuk membayar sejumlah uang;

Hal itu dipertegas oleh Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 791 K/Sip/1972 tertanggal 23 Februari 1972, yang kaidah hukumnya menyatakan:

".....Uang paksa (dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang....."

Berdasarkan uraian di atas, maka sangat sah dan beralasan bahwasanya Tergugat memohon Majelis Hakim untuk menolak dalil Penggugat pada Poin 6 Petitum Gugatan mengenai uang paksa (*dwangsom*) dimaksud.

7. MENGENAI TUNTUTAN *UITVOERBAAR BIJ VOORRAAD*

Yth., Majelis Hakim perkara *a quo*,

Terkait adanya putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) yang dimohonkan Penggugat dalam Gugatannya, ijinan Tergugat menanggapi sebagai berikut:

- a. Bahwa Mahkamah Agung RI mengeluarkan berbagai Surat Edaran yang mengatur tentang tata cara dan prosedur penjatuhan serta pelaksanaan putusan serta merta. Di dalam Surat Edaran Mahkamah Agung RI ("SEMA RI") No. 3 tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan Provisionil, Mahkamah Agung telah menetapkan tata cara, prosedur dan gugatan-gugatan yang bisa diputus dengan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*), dan dalam SEMA RI No. 4 tahun 2001

Halaman 36 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Mahkamah Agung kembali menetapkan agar dalam setiap pelaksanaan putusan serta merta disyaratkan adanya jaminan yang nilainya sama dengan barang / benda objek eksekusi.

- b. Bahwa dengan adanya 2 (dua) SEMA tersebut dapat diketahui bahwa Mahkamah Agung sebenarnya “tidak menyetujui” adanya pelaksanaan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) di dalam setiap putusan pengadilan, walaupun perkara tersebut memenuhi ketentuan pasal 180 ayat (1) HIR dan pasal 191 ayat (1) RBg serta pasal 332 Rv sebagai syarat wajib penjatuhan putusan serta merta.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka sangat sah dan beralasan apabila Tergugat Imenyatakan dalil-dalil yang diajukan Penggugat yang memohon dilaksanakannya putusan provisional atau putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) adalah TIDAK BERDASAR.

BAGIAN V

PETITUM

Dalam Eksepsi

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat terbukti melakukan pelanggaran berat atas ketentuan Pasal 86 huruf b nomor 10 Perjanjian Kerja Bersama PT. Krakatau Bandar Samudera;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat melalui Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor : KP.06.00/274.0/DU/IX/2021 tanggal 13 September 2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Pelanggaran Berat telah sah dan sesuai ketentuan yang berlaku, baik Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Kerja Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja maupun Pasal 108 ayat (1) dan (3) Perjanjian Kerja Bersama PT. Krakatau Bandar Samudera;
4. Menyatakan Penggugat telah menerima kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Halaman 37 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat menanggapi dalam Replik yang diajukan pada tanggal 2 Februari 2022, yang kemudian ditanggapi kembali oleh Tergugat dalam Dupliknya pada tanggal 9 Maret 2022;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya, diberi tanda P-1 sampai dengan P-

21 adapun bukti tersebut adalah berupa:

1. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Refiat Maniku, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi sesuai asli berupa Petikan Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor C/23/SDM tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, selanjutnya diberi tanda P-2;
3. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Tanda Pengenal atas nama Refiat Maniku, selanjutnya diberi tanda P-3;
4. Fotokopi sesuai asli berupa Piagam Penghargaan, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Tanda Anggota Satpam, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Anggota Primkopkar KBS, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Peserta Jamsostek, diberi tanda P-7;
8. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu BPJS Kesehatan, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi sesuai asli berupa Buku Dana Peserta Simponi Bank BNI, diberi tanda P-9;
10. Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Keluarga Penggugat Nomor 3672012707110002, diberi tanda P-10;
11. Fotokopi sesuai asli berupa Payroll Slip, diberi tanda P-11;
12. Fotokopi sesuai asli berupa Payroll Slip, diberi tanda P-12;
13. Fotokopi sesuai asli berupa Payroll Slip, diberi tanda P-13;
14. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor KP.06.00/274.01/DU/IX/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Melakukan Pelanggaran Berat, diberi tanda P-14;
15. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Permohonan ke HIMKAR PT Krakatau Bandar Samudera, diberi tanda P-15;
16. Fotokopi sesuai asli berupa Panggilan Klarifikasi dari Dinas Tenaga Kerja

Halaman 38 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

Pemerintah Kota Cilegon, diberi tanda P-16;

17. Fotokopi sesuai asli berupa Panggilan Mediasi ke-1 dari Pemerintah Kota Cilegon Cq. Dinas Tenaga Kerja, diberi tanda P-17;
18. Fotokopi sesuai asli berupa Surat dari Pemerintah Kota Cilegon Cq. Dinas Tenaga Kerja Perihal Surat Anjuran Nomor 560/781/Hubin, diberi tanda P-18;
19. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Somasi/Teguran Nomor 028/ADVKT/YR/XI/2021 kepada Direktur Utama PT Krakatau Bandar Samudera (KBS) dari Penasihat Hukum Penggugat, diberi tanda P-19;
20. Fotokopi sesuai asli berupa Risalah Mediasi ke-1, diberi tanda P-20;
21. Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2018-2020 antara PT Krakatau Bandar Samudera dengan Himpunan Kayawan KBS, diberi tanda P-21;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil Gugatannya selain mengajukan bukti-bukti surat juga mengajukan 2 (dua) orang Saksi atas nama Mu'izudin dan Suparman, yang telah disumpah menurut agama dan kepercayaannya dipersidangan memberikan keterangan sebagai berikut;

1. Mu'izudin,
 - Bahwa Saksi mengenai Penggugat sebagai teman, Saksi adalah anggota security di PT KBS;
 - Bahwa Saksi menjelaskan proses kendaraan masuk, kendaraan masuk dari Pos 3, melakukan tapping di kartu, akan muncul nomor polisi dan kapal yang dituju, baru portal terbuka;
 - Bahwa jika mati lampu dan tidak bisa tapping, maka mobil diatur antriannya, tidak ada yang boleh masuk melalui Pos 3 dan masuk terminal, security mengatur lalu lintas agar tidak crowded;
 - Bahwa jika tidak mau antri, maka EMKL atau PBM mengajukan permohonan ke Kadiv Security, jika sudah disetujui maka kendaraan akan dialirkan melalui Pos 1;
 - Bahwa Penggugat adalah Danru security, di PT KBS ada 4 regu;
 - Bahwa jika mati lampu, anggota security lapor di WA group tentang keadaan mati lampu dan tunggu instruksi, anggota di lapangan hanya

Halaman 39 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengatur kendaraan agar tidak crowded;

- Bahwa Saksi adalah PKD regu 3;
- Bahwa Saksi saat kejadian tidak ada ditempat, karena bukan shift nya;
- Bahwa Saksi tidak satu regu dengan Penggugat, Saksi bekerja di PT Krakatau Jasa Industri (PT KJI) yang ditempatkan di PT KBS;

2. Suparman,

- Bahwa Saksi adalah karyawan BUMN dan sudah pensiun pada tahun 2018;
- Bahwa waktu Saksi menjabat di PT KBS, Penggugat adalah anak buah Saksi sebagai foreman;
- Bahwa Saksi bekerja di PT KBS dari tahun 1990 sampai 2018;
- Bahwa Saksi mengetahui Tergugat dan Turut Tergugat;
- Bahwa Saksi bekerja di PT KBS sebagai Kepala Bagian Lepas Sandar dan Bongkar Muat Kapal;
- Bahwa Penggugat dari tahun 1998 dari keamanan lalu dipindah ke dermaga;
- Bahwa kalau pekerja di PT KBS ada kesalahan, awalnya ada somasi, lalu SP1, lalu SP2 dengan jangka waktu 6 bulan, yang jika melanggar lagi maka diberi SP3 dengan jangka waktu 1 tahun tidak naik jabatan dan tidak naik tunjangan, jika melanggar lagi maka diberi skorsing, tidak langsung PHK, aturannya ada di PKB;
- Bahwa Penggugat waktu ada kebakaran crane memadamkan api atas, Penggugat pernah menangkap maling kedelai 1 truk, Penggugat teliti meski diatasnya diberikan batu bara tetapi dibawahnya kedelai, waktu itu Penggugat diberikan penghargaan;
- Bahwa Saksi mengetahui perkara ini mendengar dari anak saksi bahwa Penggugat di PHK, karena pada saat mati lampu diperusahaan, lalu lintas crowded, Penggugat tidak ada ditempat;
- Bahwa Saksi juga menelpon Penggugat mengenai statusnya;

Halaman 40 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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 tidak tahu pada saat kejadian di Tergugat;
- Bahwa Saksi tidak tahu mengenai PKB setelah tahun 2018, yang Saksi tadi terangkan berdasarkan PKB tahun 2012-2013 sampai terakhir Saksi bekerja;
- Bahwa dulu ada kasus maling hanya diberikan SP3 dan skors 3 bulan, lalu ditarik bekerja di SDM;
- Bahwa kalau mabuk ditempat kerja dulu hanya diberi SP1;
- Bahwa anak Saksi bekerja sebagai pengisi air di PT KBS;
Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil-dalil Eksepsi dan Jawabannya Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi materai cukup dan telah dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya, diberi tanda T-1 sampai dengan T-12 adapun bukti tersebut adalah berupa:
 1. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Pendaftaran dan Perjanjian Kerja Bersama PT Krakatau Bandar Samudera periode 2018-2020 (vide Pasal 86 huruf b Nomor 10, Pasal 97 ayat (2) s.d ayat (3), ayat (4), dan pasal 108 ayat (1) s.d ayat (3)), diberi tanda T-1;
 2. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Interogasi Nomor 01-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, diberi tanda T-2 A;
 3. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Interogasi Nomor 02-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, diberi tanda T-2 B;
 4. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Interogasi Nomor 03-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, diberi tanda T-2 C;
 5. Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Interogasi Nomor 04-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, diberi tanda T-2 D;
 6. Fotokopi sesuai asli berupa Laporan Hasil Interogasi Nomor 01/LHI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 23 Agustus 2021 yang ditandatangani oleh Koordinator Keamanan Deden Ali Nurjaman, S.E., diberi tanda T-2 E;
 7. Fotokopi dari fotokopi berupa Berita Acara Klarifikasi Nomor PK.00.03/01.01/SPI/VIII/2021 tanggal 31 Agustus 2021, diberi tanda T-3;
 8. Fotokopi dari fotokopi berupa Laporan Hasil Audit Khusus Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang Dilakukan oleh Oknum Karyawan PT Krakatau International Port, diberi tanda T-4;
 9. Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor KP.06.00/274.00/DU/IX/2021 tanggal 13 September 2021

Halaman 41 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Melakukan Pelanggaran Berat, diberi tanda T-5;

10. Fotokopi sesuai asli berupa Memo Dinas Nomor KP.06/142.03/SDM&U/IX/2021 tanggal 30 September 2021, diberi tanda T-6;
11. Fotokopi sesuai asli berupa Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Nomor 560/781/Hubin, tertanggal 15 November 2021, diberi tanda T-7;
12. Fotokopi dari print out berupa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial vide Pasal 1 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan Pasal 86, diberi tanda T-8;
13. Fotokopi dari fotokopi berupa Gugatan "Perselisihan Hubungan Industrial" tertanggal 20 Desember 2021, diberi tanda T-9;
14. Fotokopi dari fotokopi berupa Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg tanggal 17 November 2021, diberi tanda T-10;
15. Fotokopi dari print out berupa Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1396 K/Pdt.Sus-PHI/2020, tanggal 18 November 2020, diberi tanda T-11 A;
16. Fotokopi dari print out berupa Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg, tanggal 30 Agustus 2021, diberi tanda T-11 B;
17. Fotokopi dari print out berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (vide Pasal 52 ayat (2)), diberi tanda T-12;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk memperkuat dalil Eksepsi dan Jawabannya selain mengajukan bukti-bukti surat tersebut juga mengajukan 2 (dua) orang Saksi atas nama Hayumi dan Ogi Gunawan, yang telah disumpah menurut agama dan kepercayaannya dipersidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Hayumi,
 - Bahwa Saksi kenal Penggugat, rekan kerja Saksi, Saksi adalah anggota regu, Penggugat adalah komandan regu Saksi;
 - Bahwa Saksi mengetahui Penggugat minum minuman keras pada tanggal 22 Agustus 2021 di jam kerja;

Halaman 42 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.

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 bertugas di Pos 5 bersama rekan Saksi atas nama Ogi Gunawan;
- Bahwa Penggugat adalah Komandan Regu dan tugasnya keliling;
- Bahwa yang Saksi tahu minuman nya adalah anggur merah;
- Bahwa saat itu menjelang magrib, Penggugat turun dari mobil dan membawa botol anggur, karena Saksi mau sholat, tidak enak, lalu pergi ke masjid untuk sholat, waktu Saksi balik kembali ke Pos 5 masih ada Penggugat, Saksi ditawarkan oleh Penggugat;
- Bahwa Saksi masuk tahun 2009, saat ini status OS;
- Bahwa Penggugat di hubungi via HT dan HP tidak menjawab;
- Bahwa Penggugat keluar dari mobilnya membawa plastik, Saksi mengetahui itu anggur merah, karena habis sholat masih ada Penggugat dan atas perintah Penggugat Saksi membuang botol minuman itu dan mencuci gelas;
- Bahwa botol saat ini diambil pak Deden;
- Bahwa Saksi tidak melapor ke pimpinan;
- Bahwa saat dibuang botol sudah kosong dan dibuang dibawah kontainer Pos 5;
- Bahwa Saksi tidak pernah melihat bukti P-21 berupa PKB;
- Bahwa selain Penggugat ada pak Asmi dilokasi Pos 5, pak Asmi adalah karyawan PT KBS;
- Bahwa Penggugat saat itu setelah minum keluar pos dan pergi, tidak terlihat mabuk;
- Bahwa crowded lalin terjadi sekitar pukul 21, pada jam itu Saksi ada dan atur lalu lintas;
- Bahwa Saksi tahu itu anggur merah saat buang botol;
- Bahwa Saksi dinas di shift 3, jam 15 sampai jam 23 pada tanggal 22 Agustus 2021 tersebut;
- Bahwa waktu terjadi crowded lalu lintas Penggugat tidak ada dilokasi

Halaman 43 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

crowded, dihubungi tidak dijawab;

- Bahwa Saksi hanya melihat Penggugat minum satu kali;
 - 2. Ogi Gunawan,
 - Bahwa Saksi kenal Penggugat, rekan kerja Saksi, Saksi adalah anggota regu, Penggugat adalah komandan regu Saksi;
 - Menjelang magrib Penggugat datang membawa minuman, lalu masuk kedalam kontainer, lalu botol dibuka dan dituang dengan batu es, saat itu rekan Saksi atas nama Hayumi sedang sholat sedang Saksi berjaga, waktu Hayumi balik sholat Penggugat masih ada, lalu Saksi mau makan, karena merasa tidak enak masih ada Penggugat di dalam Saksi dan Hayumi makan diluar pos;
 - Bahwa Saksi masuk tahun 2021, saat ini status OS;
 - Bahwa saat itu lalin crowded;
 - Bahwa Penggugat di hubungi via HT dan HP tidak menjawab;
 - Bahwa Saksi mengetahui Hayumi membuang botol, karena Saksi stand by di depan Pos 5 dan jaraknya hanya 3 meter dari pos;
 - Bahwa Saksi tidak pernah melihat bukti P-21 berupa PKB;
 - Bahwa Saksi tidak dapat PKB;
 - Bahwa Penggugat bersama pak Asmi, berdua, pak Asmi masih bekerja;
 - Bahwa Saksi ada di depan gate;
 - Bahwa di botol ada cap anggur merah;
 - Bahwa Saksi dinas di shift 3, jam 15 sampai jam 23 pada tanggal 22 Agustus 2021 tersebut;
 - Bahwa waktu terjadi crowded lalu lintas Penggugat tidak ada dilokasi crowded, dihubungi tidak dijawab;
 - Bahwa Saksi hanya melihat Penggugat minum satu kali;
- Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat kemudian menyatakan sudah cukup dengan pembuktian surat dan Saksi, selanjutnya mengajukan Kesimpulan masing-masing pada tanggal 6 April 2022;

Halaman 44 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

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

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

TENTANG HUKUMNYA

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya mengajukan Eksepsi terhadap Gugatan Penggugat tersebut sebagaimana diuraikan dalam Eksepsinya;

Menimbang, bahwa pada pokoknya Tergugat mendalilkan Eksepsinya sebagai berikut:

- Gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur (*obscuur libel*), karena mencampur adukan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan gugatan perselisihan Hak, menarik pihak yang tidak terdapat dalam Anjuran perselisihan hubungan industrial *a quo* yaitu Ketua Himpunan Karyawan dan Penggugat di dalam Gugatan *a quo* tidak disebutkan tanggal PHK nya;
- Gugatan Penggugat adalah Gugatan yang prematur, karena Penggugat belum menempuh upaya penyelesaian secara internal sebagaimana diatur dalam Pasal 97 PKB;

Berdasarkan dalil-dalil Eksepsi tersebut Tergugat mendalilkan Gugatan Penggugat cacat formilnya sebab itu memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk te verklaren*);

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Repliknya menanggapi Eksepsi Tergugat pada pokoknya menyatakan menolak dalil-dalil Eksepsi Tergugat tersebut dan memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menolaknya;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Dupliknya tetap pada pendiriannya mengenai Eksepsinya tersebut;

Halaman 45 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat mengenai perselisihan hubungan industrial PHK seringkali beririsan dengan perselisihan hak, mengenai dalil Tergugat tersebut apa yang dimohonkan tentang hak oleh Penggugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* masih berelasi dengan perselisihan PHK nya dan dimohonkan dalam kaitan PHK nya sebab itu pencampurannya bukanlah bentuk gugatan yang terpisah dengan perselisihan PHK nya dan tidak membuat Gugatan *a quo* kabur;

Menimbang, bahwa mengenai menarik pihak yang tidak terdapat dalam Anjuran, yaitu Ketua Himpunan Karyawan, Majelis Hakim berpendapat juga tidak menyebabkan Gugatan *a quo* kabur sebab kapasitasnya hanya sebagai Turut Tergugat;

Menimbang, bahwa mengenai tidak disebutkan tanggal PHK dalam Gugatan juga tidak menyebabkan Gugatan kabur, karena Penggugat sesuai uraian dalam Gugatan di PHK oleh Tergugat dan Majelis Hakim akan memeriksanya dalam pokok perkaranya bersama pertimbangan bukti-bukti nya;

Menimbang, bahwa mengenai Gugatan *a quo* prematur, Majelis Hakim sudah memeriksa kelengkapan Gugatan perselisihan hubungan industrial *a quo* sudah dilampiri dengan Anjuran/Risalah Mediasi Nomor 560/781/Hubin tertanggal 15 November 2021 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon maka tidak beralasan menyatakan Gugatan Penggugat prematur;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan Majelis Hakim tersebut maka beralasan hukum menyatakan Eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya dan pemeriksaan perkara dilanjutkan pada pokok perkaranya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* pokoknya adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didalilkan oleh Penggugat dilakukan oleh Tergugat sebagaimana diuraikan dalam Gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan sebagai karyawan tetap Tergugat sejak 8 Agustus 2009 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Halaman 46 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

Tertentu (PKWTT) tertanggal 1 Agustus 2009 Nomor C/13/SDM, dengan upah Rp6.963.267,00 (enam juta sembilan ratus enam puluh tiga ribu dua ratus enam puluh tujuh rupiah) per bulan;

Menimbang, bahwa pada tanggal 13 September 2021 Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat melalui Surat Nomor KP.06.00/274.01/DU/IX/2021 tentang PHK, karena pelanggaran berat sebab mabuk minum-minuman keras sehingga melanggar Pasal 83 Ayat (1) huruf (h) Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa karena tidak terdapat kesepakatan mengenai besar kompensasi PHK nya dengan Tergugat maka Penggugat mengajukan Gugatan *a quo* dengan permintaan sebagaimana diuraikan dalam Gugatannya dengan pokok permohonan pembayaran kompensasi PHK secara penuh sejumlah Rp476.968.188,00 empat ratus tujuh puluh enam juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu seratus delapan puluh delapan rupiah) beserta hak-hak lain berupa gaji ke-13 yang besarnya sama dengan upah terakhir, uang medical pertahun dan bonus tahunan tahun 2020 yang dibayarkan pada tahun 2021;

Menimbang, bahwa atas Gugatan Penggugat tersebut dalam Jawabannya Tergugat mendalilkan Penggugat / Refiat Maniku, NIK 00249, jabatan Komandan Regu Keamanan, pangkat Analis, bekerja sejak 1 Agustus 2009 dengan masa kerja 12 (dua belas) tahun 1 (satu) bulan adalah mantan karyawan Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat selanjutnya mendalilkan Penggugat di PHK karena terbukti melakukan pelanggaran berat atas ketentuan Pasal 86 huruf b nomor 10 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Krakatau Bandar Samudera dengan minum-minuman keras saat bertugas jaga pada jam dinas hari Sabtu tanggal 21 Agustus 2021 di area Pos 5, yang mengenai hal itu Tergugat memiliki bukti-bukti berdasarkan dokumen interogasi saksi mata yang juga tidak dibantah oleh Penggugat saat dilakukan klarifikasi oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa sebab itu Tergugat melakukan tindakan PHK terhadap

Halaman 47 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat melalui Surat Nomor KP.06.00/274.01/DU/IX/2021 tentang PHK tanggal 13 September 2021;

Menimbang, bahwa Tergugat menyatakan telah mentransfer kompensasi PHK kepada Penggugat sesuai ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) juncto Pasal 108 ayat (1) dan (3) PKB, berupa Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah dan hak-hak lainnya;

Menimbang, bahwa yang diperoleh Penggugat sebagai akibat PHKnya tersebut diperincikan oleh Tergugat sebagai berikut:

No.	Keterangan	Jumlah Total perolehan Hak Penggugat (Rp)
1	Uang Perolehan Program Dana Pensiun Mitra Krakatau (DPMK)	152.631.089,00
2	Uang Perolehan Program Tabungan Kesejahteraan Karyawan (TKK)	27.622.585,00
3	Uang Perolehan Program BPJS Ketenagakerjaan	65.746.641,00
4	Uang Penggantian Hak (UPH) dan Uang Pisah	24.077.740,00
5	Sisa Hak Karyawan (Uang Makan, Gaji ke-13 proporsional, Uang Cuti Besar proposional)	15.482.465,00
6	Bonus Kinerja 2020 – Potongan Pilun	7.193.638,00
Total		292.754.158,00

Menimbang, bahwa Tergugat dalam Jawabannya pokoknya memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menolak Gugatan Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat, subsider memohonkan apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon untuk putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim terhadap perkara perselisihan PHK a quo berpendapat hal pokok yang harus dibuktikan adalah apakah Penggugat

Halaman 48 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-
PHI/2021/PN.Srg.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan kesalahan sebagaimana didalilkan Tergugat sehingga dapat diputuskan hubungan kerjanya dan berapakah besar kompensasi PHK nya?;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam memutus perkara perselisihan PHK *a quo* memperhatikan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dalam mengambil keputusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan serta dengan memperhatikan juga waktu peristiwa hukum perselisihan terjadi untuk menentukan hukumnya;

Menimbang, bahwa memperhatikan dari jawab jinawab kedua belah pihak PHK terjadi pada tanggal 13 Agustus 2021, maka ketentuan yang dipergunakan untuk menimbang perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* ada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan aturan turunannya;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 163 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) juncto* Pasal 1865 *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie (BW)* maka bagi pihak yang mendalilkan mempunyai suatu hak atau membantah hak orang lain berkewajiban untuk membuktikan maka beban untuk membuktikan kebenaran dalil masing-masing pihak berada pada Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa mengenai bukti Penggugat bertanda P-1 dan P-10 berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Refiat Maniku dan Kartu Keluarga Penggugat Nomor 3672012707110002, bukti P-2 berupa Petikan Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor C/23/SDM tentang Pengangkatan Karyawan Tetap, bukti P-3 berupa Kartu Tanda Pengenal atas nama Refiat Maniku, bukti P-5 berupa Kartu Tanda Anggota Satpam, bukti P-6 berupa Kartu Anggota Primkopkar KBS, bukti P-7 dan P-8 berupa Kartu Peserta Jamsostek dan Kartu BPJS Kesehatan, terhadap bukti-bukti tersebut berkesesuaian dengan jawab jinawab kedua belah pihak dan keterangan Saksi-

Halaman 49 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

Saksi baik dari Penggugat maupun Tergugat, maka terbukti Penggugat / Refiat Maniku adalah pekerja tetap Tergugat / PT Krakatau Bandar Samudera sejak 1 Agustus 2009, selanjutnya memperhatikan bukti Penggugat bertanda P-11, P-12 dan P-13 berupa Slip Gaji Penggugat, maka terbukti pula upah pokok terakhir Penggugat sejumlah Rp6.963.267,00 (enam juta sembilan ratus enam puluh tiga ribu dua ratus enam puluh tujuh rupiah) per bulan (vide bukti P-12) dan terbukti juga pada bulan Agustus 2021 telah di transfer ke rekening BNI'46 Cilegon atas nama Penggugat (vide bukti P-9) sejumlah Rp11.758.000,00 (sebelas juta tujuh ratus lima puluh delapan ribu rupiah) serta bulan September 2021 (vide P-13) sejumlah Rp6.645.000,00 (enam juta enam ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai bukti Penggugat bertanda P-14 berupa Surat Keputusan Direksi PT Krakatau Bandar Samudera Nomor KP.06.00/274.01/DU/IX/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Melakukan Pelanggaran Berat yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-5, maka terbukti Tergugat melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena melakukan pelanggaran berat efektif sejak tanggal 13 September 2021, hal tersebut juga seiring dengan bukti P-13 bahwa upah terakhir Penggugat sudah dibayarkan Tergugat;

Menimbang, bahwa mengenai bukti Penggugat bertanda P-15 berupa Surat Permohonan ke HIMKAR PT Krakatau Bandar Samudera, bukti P-16 berupa Panggilan Klarifikasi dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Cilegon, bukti P-17 berupa Panggilan Mediasi ke-1 dari Pemerintah Kota Cilegon Cq. Dinas Tenaga Kerja, bukti P-18 berupa Surat dari Pemerintah Kota Cilegon Cq. Dinas Tenaga Kerja Perihal Surat Anjuran Nomor 560/781/Hubin yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-7, bukti P-19 berupa Surat Somasi/Teguran Nomor 028/ADVKT/YR/XI/2021 kepada Direktur Utama PT Krakatau Bandar Samudera (KBS) dari Penasihat Hukum Penggugat dan bukti P-20 berupa Risalah Mediasi ke-1, maka terbukti perkara perselisihan PHK *a quo* sudah

Halaman 50 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

diupayakan penyelesaiannya hingga proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon tetapi belum menemukan penyelesaiannya sebab itu sudah memenuhi ketentuan Pasal 4 dan Pasal 14 UU PPHI untuk diupayakan penyelesaiannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang;

Menimbang, bahwa mengenai bukti Penggugat bertanda P-21 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2018-2020 antara PT Krakatau Bandar Samudera dengan Himpunan Kayawan KBS yang berkesesuaian dan sama dengan bukti Tergugat bertanda T-1, maka terbukti di Tergugat terdapat ketentuan yang bersifat otonom untuk mengatur hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama yang wajib dihormati dan dihargai;

Menimbang, bahwa mengenai bukti Tergugat bertanda T-2A berupa Berita Acara Interogasi Nomor 01-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, bukti T-2B berupa Berita Acara Interogasi Nomor 02-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, bukti T-2C berupa Berita Acara Interogasi Nomor 03-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, bukti T-2D berupa Berita Acara Interogasi Nomor 04-BAI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 22 Agustus 2021, bukti T-2E berupa Laporan Hasil Interogasi Nomor 01/LHI-KAM KIP/VIII/2021 tertanggal 23 Agustus 2021 yang ditandatangani oleh Koordinator Keamanan Deden Ali Nurjaman, S.E. dan bukti T-4 berupa Laporan Hasil Audit Khusus Pelanggaran Terhadap Perjanjian Kerja Bersama yang Dilakukan oleh Oknum Karyawan PT Krakatau International Port, yang mengenai bukti T-2A sampai dengan T-2E dan T-4 tersebut berkesesuaian juga dengan keterangan Saksi-Saksi Tergugat atas nama Hayumi dan Ogi Gunawan bahwa Penggugat mengkonsumsi minuman beralkohol dengan merek Anggur Merah serta berkesesuaian pula dengan Gugatan Penggugat angka 6 "...Penggugat membeli jamu 1 (satu) botol di kios jamu di depan PT Multi Sentana Baja,..." yang mengenai hal tersebut berkesesuaian juga dengan hasil klarifikasi kepada Penggugat pada angka 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 dan 14 (vide bukti T-3), maka

Halaman 51 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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

Majelis Hakim berpendapat terbukti Penggugat / Refiat Maniku mengkonsumsi Anggur Merah Cap Orang Tua pada shift 3 tanggal 21 Agustus 2021 di Pos 5 didalam lokasi kerjanya di PT Krakatau Bandar Samudera dimana Penggugat saat itu sedang bertugas;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat mengenai anggapan umum Anggur Merah Cap Orang Tua sebagai jamu dan dibeli di toko jamu sesuai pengakuan Penggugat tidaklah menghilangkan fakta Anggur Merah Cap Orang Tua sebagai minuman yang mengandung alkohol, yang karena sifat alkoholnya sebagai depresan yang dapat menurunkan kesadaran dan menyebabkan kantuk dan dapat dikualifikasikan sebagai minuman keras yang memabukkan;

Menimbang, bahwa fakta pula dari jawab jinawab Para Pihak, termasuk pengakuan Penggugat sendiri dalam Gugatannya bahwa Penggugat tertidur dimobil dan baru terbangun kembali pada pukul 22.20 WIB, yang masih dalam kondisi jam aktif bekerjanya, berkesesuaian juga dengan keterangan Saksi-Saksi Hayumi dan Ogi Gunawan dan bukti T-2A sampai dengan T-2E dan T-4, maka terbukti akibat Penggugat mengkonsumsi Anggur Merah Cap Orang Tua tersebut Penggugat melalaikan pekerjaannya;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim memperhatikan fakta Penggugat secara aktif dan atas kesadaran sendiri membeli minuman beralkohol tersebut serta mengkonsumsinya di dalam area kerjanya di jam dan hari efektif bekerjanya maka terbukti pula perbuatan tersebut dilakukan dengan kesengajaan;

Menimbang, bahwa karena terbukti Penggugat mengkonsumsi Anggur Merah Cap Orang Tua pada shift 3 tanggal 21 Agustus 2021 di Pos 5 didalam lokasi kerjanya di PT Krakatau Bandar Samudera dimana Penggugat saat itu sedang bertugas, Majelis Hakim memeriksa PKB Tergugat pada Pasal 86 tentang Pelanggaran Kerja Ayat (1) huruf (b) tentang pelanggaran berat pada angka 10 berbunyi "Karyawan berjudi, mabuk minum-minuman yang

Halaman 52 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



memabukan, dan/atau menggunakan dan/atau menjual dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, zat adiktif dan obat-obatan terlarang lainnya”, maka terbukti perbuatan Penggugat masuk dalam kualifikasi pelanggaran berat “... mabuk minum-minuman yang memabukan...”;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan PKB Pasal 108 tentang PHK Karena Melakukan Pelanggaran Berat ayat (1) dan (2) dengan memperhatikan bukti bukti T-2A sampai dengan T-2E, T-3 dan T-4, maka perusahaan / Tergugat memiliki kewenangan untuk melakukan PHK terhadap Penggugat yang mengenai hal ini dalam koridor sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 dimana Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa akibat hukum dari PHK dalam kualifikasi pelanggaran yang bersifat mendesak atau pelanggaran berat tersebut sesuai Pasal 52 ayat (2) berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021 dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang, bahwa mengenai penggantian hak dan uang pisah sesuai PKB Tergugat sudah diatur dalam Pasal 108 ayat (3) dan (4) dan Pasal 113, yang diperhitungkan hak Penggugat adalah:

Masa kerja 12 (dua belas) tahun 1 (satu) bulan

▪ Uang Pisah:

= $\frac{1}{2} \times (\text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$

= $\frac{1}{2} \times (5 \times (\text{Upah Terakhir}))$

= $\frac{1}{2} \times (5 \times (\text{gaji Rp6.963.267} + \text{perumahan Rp978.000} + \text{pakaian 94.700}))$

= $\frac{1}{2} \times (5 \times \text{Rp8.069.767})$

= Rp20.174.418,00

▪ Uang Penggantian Hak:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sisa cuti Penggugat 11 hari

= (sisa cuti + penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan)

= ((11/22 x gaji Rp6.963.267) + (15% x UPMK Rp40.348.835))

= (Rp3.481.634 + Rp6.052.325)

= Rp9.533.959,00

Sejumlah total Rp20.174.418,00 + Rp9.533.959,00 = Rp29.708.377,00

Memperhatikan ketentuan Pasal 58 ayat (1) PP 35/2021 dan bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat maka dibolehkan atas hak tersebut dikurangkan sejumlah iuran program pensiun yang diur oleh perusahaan yang diperhitungkan di Tergugat sebagai TTK sejumlah Rp5.630.637,00, sehingga hak Penggugat menjadi Rp24.077.739,00 (dua puluh empat juta tujuh puluh tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh sembilan rupiah) saja;

Menimbang, bahwa mengenai hak kompensasi PHK karena pelanggaran berat tersebut, Majelis Hakim memperhatikan bukti T-6 berupa Memo Dinas Nomor KP.06/142.03/SDM&U/IX/2021 tanggal 30 September 2021 beserta lampirannya, maka terbukti mengenai kompensasi PHK Penggugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah sudah dibayarkan dengan cara di transfer ke rekening Penggugat sejumlah Rp24.077.739,00 (dua puluh empat juta tujuh puluh tujuh ribu tujuh ratus tiga puluh sembilan rupiah) beserta sisa hak Penggugat pada bulan September 2021 berupa sisa uang makan periode tanggal 1 sampai 13 September 2021, proporsional gaji ke-13 dari Januari sampai Agustus 2021 dan proporsional cuti besar periode Oktober 2017 sampai Agustus 2021 sejumlah Rp15.482.465,00 (lima belas juta empat ratus delapan puluh dua ribu empat ratus enam puluh lima rupiah) pada tanggal 11 Oktober 2021, yang mana seiring juga dengan bukti pembayaran Gaji sesuai bukti P-12 dan P-13;

Menimbang, bahwa sebab itu karena Tergugat sudah membayarkan kompensasi PHK nya terhadap Penggugat secara penuh maka tidak ada beban kewajiban kompensasi PHK lainnya lagi yang harus Tergugat bayarkan kepada

Halaman 54 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.

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)



Penggugat;

Menimbang, bahwa mengenai hak-hak Penggugat lainnya berkaitan dengan program pensiun karyawan dan tabungan karyawan yang menjadi hak Penggugat tetap wajib dijalankan sesuai ketentuan yang berlaku dalam program tersebut;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian Majelis Hakim tersebut diatas mengenai perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* maka beralasan hukum untuk menolak petitum angka 4 untuk menyatakan pemberian uang Pengganti hak (UPH) dan uang Pisah sebesar setengah $(1/2) \times$ UPMK tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, menolak petitum angka 5 untuk menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penuh kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan gaji ke-13 besarnya sama dengan upah terakhir dan uang medical pertahun serta bonus tahunan tahun 2020 dibayar ditahun 2021 dan wajib dibayar tunai, serta menolak petitum angka 7 untuk pembayaran kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Penggugat sebesar Rp476.968.188,00 (empat ratus tujuh puluh enam juta sembilan ratus enam puluh delapan ribu seratus delapan puluh delapan rupiah) secara tunai;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 3 untuk menguatkan Surat Anjuran Nomor: 560/781/Hubin dari Dinas Tenaga kerja Pemerintah Kota Cilegon tertanggal 15 November 2021, juga ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 6 untuk pembayaran uang paksa, Majelis Hakim dengan memperhatikan ketentuan dalam Pasal 606a dan Pasal 606b *Reglement op de Rechtsvordering (RV)* dimana lembaga uang paksa dikenakan mengikuti putusan hakim selain daripada membayar sejumlah uang, karena apa yang dimohonkan Penggugat adalah meminta pembayaran sejumlah uang maka permohonan Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*) tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, karenanya petitum angka 6 dinyatakan ditolak;

Halaman 55 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-

PHI/2021/PN.Srg.



Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 10 untuk menyatakan putusan perkara ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum baik Kasasi dan upaya hukum lain (*uit voer baar bij voorraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa untuk menyatakan putusan itu adalah putusan serta merta yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uit voerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan (*verset*), Kasasi atau upaya hukum lain, haruslah memenuhi beberapa ketentuan yang disyaratkan dalam Pasal 180 Ayat (1) *HIR juncto* SEMA Nomor 3 Tahun 2000 dan SEMA Nomor 4 Tahun 2001, karena perkara perselisihan PHK *a quo* tidak ada keadaan genting dan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur serta menjunjung tinggi hak para pihak yang berperkara melakukan upaya hukum maka petitum angka 10 ditolak;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang bunyinya "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah).", karena Gugatan Penggugat nilai Gugatannya lebih dari Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan Gugatan dikabulkan sebagian maka biaya dibebankan kepada Tergugat sejumlah sebagaimana disebutkan dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa mengenai bukti-bukti surat Penggugat dan Tergugat serta keterangan Saksi-Saksi, sekalipun tidak disebutkan dalam pertimbangan hukum ini sepanjang mempunyai relevansi dengan perkara ini maka harus dianggap telah dipertimbangkan pula dalam perkara *a quo*;

Memperhatikan Pasal 1865 *Burgelijk Wetboek Voor Indonesie (BW)*, Pasal 163 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)*, Pasal 78 *Reglement op de Rechtvoering (RV)*, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 4, Pasal 14, Pasal 58, Pasal 89 dan Pasal 100



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 40, Pasal 52 dan 58 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;
3. Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
4. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dari perkara ini sejumlah Rp1.020.000,00 (satu juta dua puluh ribu rupiah) tunai;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang, pada hari Rabu, tanggal 13 April 2022, oleh kami, DIAH TRI LESTARI, S.H., sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN, S.H. dan Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 20 April 2022 oleh DIAH TRI LESTARI, S.H., sebagai Hakim Ketua, RUDY KURNIAWAN, S.H. dan Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota berdasarkan Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg., dibantu oleh ELEINE FEBRIANA, S.H., Panitera

Pengganti dan dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat, tanpa dihadiri oleh Turut Tergugat.

Hakim-hakim Ad-Hoc : Ketua Majelis,

Halaman 57 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg.



RUDY KURNIAWAN, S.H.

DIAH TRI LESTARI, S.H.

Hj. NUNUNG NURHAYATI, S.H.

Panitera Pengganti,

ELEINE FEBRIANA, S.H.

Perincian Biaya:

1. Biaya Pendaftaran	:	Rp	30.000,00
2. Biaya ATK	:	Rp	90.000,00
3. Biaya Panggilan	:	Rp	850.000,00
4. Biaya PNBPN Panggilan	:	Rp	30.000,00
5. Biaya Redaksi	:	Rp	10.000,00
6. Biaya Materai	:	Rp	10.000,00
Total	:	Rp	1.020.000,00

(satu juta dua puluh ribu rupiah)

PHI/2021/PN.Srg.

Halaman 58 dari 58 Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-