



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor : 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN JMB

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

1. **AHMAD MUSTAQIM**, Tempat tanggal lahir Jambi, 29-01-1986, Jenis Kelamin Laki-laki, Kebangsaan Indonesia, Pekerjaan Pekerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Alamat Jln. Kebun Daging RT 033 Kelurahan Mayang Mangurai Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi Provinsi Jambi; Untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat I**.
2. **ZIRFA MULYAWAN**, Tempat tanggal lahir Bungo Antoi, 30-09-1993, Jenis Kelamin Laki - Laki Pekerjaan Pekerja di PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, Tbk, Kebangsaan Indonesia, Alamat Jalan Antasena RT.01 Kelurahan Bungo Antoi Kecamatan Tabir Selatan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat II**.  
Penggugat I dan Penggugat II dalam hal ini memberikan kuasa kepada **DON FREDY, SH;**, **ILMA FADHILAH, SH. MH;**, **FIFID BRAMITA, SH.MH;**, **RAHMAYANTI, SH;**, Adalah Advokat/Pengacara pada Lembaga Bantuan Hukum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Provinsi Jambi, berdasarkan surat Kuasa tertanggal 12 Desember 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 14 Desember 2022 Nomor: 120/SK/PHI/2022/PN.Jmb, selanjutnya disebut sebagai **PARA PENGGUGAT**;

### Melawan

**PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK**, Yang beramat di Jl. Jambi – Palembang Km13.8 Desa Pondok Meja Kecamatan Mestong Kabupaten Muaro Jambi.  
Dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Yohanes Doddy Eko Putranto,SH.,M.H., Sri Dewi Novani, S.H.,LL.M., Wahyu Dwi Erlangga, S.H.,M.H., Gilang Prifebrian, S.H., Alexandro Stefanus, S.H., Ashari, S.H., Dhadi Handoko, S.H., Kukuh Hidayattulloh, S.H., Sigit Wahyu Hidayat, Hendra Kurniawan, S.H., Ibnu Hasin Munawar, Elsa Welmia, dan Novianda Zulti**, berdasarkan surat kuasa Nomor SAT-PHI/SK/LG/I/2023/003 tanggal 5 Januari 2023, yang telah didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Negeri Jambi dengan Nomor : 11/SK/PHI/2023/PN Jmb tanggal 25 Januari 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**.

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jambi tersebut;

Telah mempelajari berkas perkara ;

Telah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara ;

Telah memeriksa para saksi ;

Halaman 1 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Telah meneliti bukti-bukti surat yang diajukan dipersidangan baik yang diajukan oleh Para Penggugat maupun yang diajukan oleh Tergugat dalam persidangan;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 Desember 2022, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 19 Desember 2022 dalam Register Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat I dan II bekerja pada Tergugat yang bergerak pada bidang Perdagangan dan/atau Distributor/dan atau Penjualan Barang-barang diantaranya Sembilan Barang Pokok (sembako);
2. Bahwa kedudukan Penggugat I dan II pada perusahaan Tergugat adalah sebagai berikut :

### a. AHMAD MUSTAQIM (Penggugat I)

Status Pekerja	:	PKWTT (Pekerja Tetap).
Jabatan Terakhir	:	Senior Member Relation Officier
Upah	:	3.749.029
Terhitung Masuk Kerja	:	20 Agustus 2015, masa kerja Penggugat s/d diajukannya gugatan ini adalah 7 Tahun 5 bulan

### b. ZIRFA MULYAWAN (Penggugat II)

Status Pekerja	:	PKWTT (Pekerja Tetap).
Jabatan Terakhir	:	Senior Member Relation Officier
Upah	:	3.562.000
Terhitung Masuk Kerja	:	07 Mei 2018, masa kerja Penggugat s/d diajukannya gugatan ini adalah 4 tahun 8 bulan

3. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Penggugat I dan II dengan Tergugat bermula dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat I dan II dengan tanpa memberikan hak-hak Penggugat I dan II selaku karyawan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dimaksud tertuang dalam Surat Keputusan, yakni :
  - Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama AHMAD MUSTAQIM, tentang berakhirnya hubungan kerja.
  - Surat Keputusan Nomor 3309/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama ZIRFA MULYAWAN, tentang berakhirnya hubungan kerja.
5. Bahwa pada Surat Pemutusan Hubungan Kerja tidak mencantumkan **maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja**, sehingga bertentangan pasal 37 ayat (3) beserta Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, yang berbunyi:

Halaman 2 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## Ayat (3)

Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

penjelasan pasal 37 ayat (3) aquo menyatakan :

## Ayat (3)

Surat pemberitahuan memuat antara lain maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja serta hak lainnya bagi Pekerja/Buruh yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

6. Bahwa maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, hanya termuat dalam Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi, No. S.856/Disnakertrans -3.3/3/2022, Tanggal 31 Maret 2022, pada halaman 1 Huruf B (Keterangan Pihak Pengusaha) point 3, menyatakan:

*"Bahwa para Pekerja yang di PHK dianggap telah melakukan perbuatan dengan membantu rekan kerjanya melakukan penggelapan keuangan di dalam Perusahaan, sehingga perusahaan mengalami kerugian".*

7. Bahwa Tergugat menuduh Penggugat I dan II telah melakukan perbuatan dengan membantu rekan kerjanya melakukan penggelapan keuangan di dalam Perusahaan, bahwa dalam hukum pidana orang yang turut membantu tindak pidana dikategorikan **medeplichtige**. berdasarkan **Pasal 56 KUH Pidana** membantu rekan kerjanya melakukan penggelapan keuangan merupakan tindak Pidana, dan dihukum sebagai orang yang membantu melakukan kejahatan;
8. Bahwa berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jambi yang dapat dilihat dalam SIPP PN Jambi, para pekerja yang dianggap bersalah dalam perkara penggelapan tersebut ada 4 (empat) orang, yakni :
  - a. Jelly Paris Waruwu (Vide: SIPP PN Jambi yang memuat Putusan PN Jambi No.852/Pid.B/2021/PN Jmb/SIPP PN Jambi).
  - b. Nasrullah (Vide: SIPP PN Jambi yang memuat Putusan PN Jambi No.109/Pid.B/2022/PN Jmb).
  - c. Muhammad Agung (Vide: SIPP PN Jambi yang memuat Putusan PN Jambi No.111/Pid.B/2022/PN Jmb).
  - d. Rahmat Fikar(Vide: SIPP PN Jambi yang memuat Putusan PN Jambi No.110/Pid.B/2022/PN Jmb).
9. Bahwa terhadap tuduhan Tergugat yang menyatakan Penggugat I dan II turut membantu melakukan perbuatan penggelapan yang dilakukan oleh rekan kerjanya sampai dengan saat ini tidak ada putusan Pengadilan yang berkekuatan Hukum Tetap yang menyatakan Penggugat I dan II bersalah telah melakukan tindak pidana, sehingga tuduhan Tergugat terhadap Penggugat I dan II batal demi hukum;
10. Bahwa patut secara hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dianggap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi;
11. Bahwa berdasarkan Pasal 44 ayat (6) Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2021-2023 berbunyi :  
Ayat (6)

Halaman 3 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan akan **membayarkan hak karyawan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku**;

12. Bahwa sejak Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Tergugat tidak lagi memperkenankan Penggugat I dan II untuk bekerja, sehingga Tergugat tidak lagi membayar upah Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011, Jo. SEMA No. 3 Tahun 2015 tanggal 29 Desember 2015, berkenaan dengan upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja maka Penggugat berhak atas upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja selama 6 (enam) bulan;
13. Bahwa atas perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa dasar hukum yang sah dan sengaja tidak membayarkan uang Pesangon dan hak-hak lainnya, sehingga wajar Majelis Hakim menyatakan putus Hubungan kerja antara Para Tergugat dengan Penggugat dikarenakan efisiensi, serta menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat I dan II secara tunai dan sekaligus sejumlah uang sebesar **Rp. 110.039.493,- (seratus sepuluh juta tiga puluh sembilan ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah)** dengan perincian sebagai berikut :
- a. AHMAD MUSTAQIM (Penggugat I)

N O	Keterangan	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Upah Perbulan	3.749.029	-
2	Uang Pesangon	8 X 1 X 3.749.029	29.992.232
3	Uang Penghargaan	3 X 1 X 3.749.029	11.247.087
4	Upah Proses	6 X 3.749.029	22.494.174
<b>Total</b>			<b>63.733.493</b>

b. ZIRFA MULYAWAN (Penggugat II)

N O	Keterangan	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Upah Perbulan	3.562.000	-
2	Uang Pesangon	5 X 1 X 3.562.000	17.810.000
3	Uang Penghargaan	2 X 1 X 3.562.000	7.124.000
4	Upah proses	6 X 3.562.000	21.372.000
<b>Total</b>			<b>46.306.000</b>

14. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat tanpa dasar hukum yang sah, dan Tergugat mengabaikan hak-hak Penggugat I dan II sebagaimana ditetapkan Per-UU-an Ketenagakerjaan, maka sudah sewajarnya Tergugat dihukum membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat uang sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) setiap harinya apabila lalai melaksanakan putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap sejak diterimanya putusan oleh pihak Tergugat;
15. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat I dan II tidak Illusionir kelak, maka Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan/ atau Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk meletakkan sita jaminan atas barang milik tergugat yang akan diajukan melalui surat tersendiri selama proses pemeriksaan perkara ini ;

Halaman 4 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan dalil-dalil yang Penggugat I dan II sampaikan diatas mohon agar Ketua Pengadilan /Majelis Hakim berkenan memutus dengan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat I dan II untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan Perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat I dan II merupakan perbuatan yang melanggar ketentuan-ketentuan hukum Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan batal demi hukum Surat Keputusan Nomor: Surat Keputusan Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama AHMAD MUSTAQIM, dan Nomor 3309/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama ZIRFA MULYAWAN, tentang berakhirnya hubungan kerja.
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat I dan II dengan alasan efisiensi terhitung putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat I dan II secara tunai dan sekaligus sejumlah uang sebesar **Rp. 110.039.493,- (seratus sepuluh juta tiga puluh sembilan ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

a. AHMAD MUSTAQIM (Penggugat I)

N o	Keterangan	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Upah Perbulan	3.749.029	-
2	Uang Pesangon	8 X 1 X 3.749.029	29.992.232
3	Uang Penghargaan	3 X 1 X 3.749.029	11.247.087
4	Upah Proses	6 X 3.749.029	22.494.174
<b>Total</b>			<b>63.733.493</b>

b. ZIRFA MULYAWAN (Penggugat II)

No	Keterangan	Perhitungan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Upah Perbulan	3.562.000	-
2	Uang Pesangon	5 X 1 X 3.562.000	17.810.000
3	Uang Penghargaan	2 X 1 X 3.562.000	7.124.000
4	Upah proses	6 X 3.562.000	21.372.000
<b>Total</b>			<b>46.306.000</b>

6. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) setiap harinya kepada Penggugat I dan II apabila lalai melaksanakan putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas barang-barang milik Tergugat sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Sita dalam Perkara ini;

Subsidiar :Atau Apabila Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya.

Menimbang bahwa, pada hari persidangan yang telah ditentukan, para pihak hadir di persidangan, dimana untuk Para Penggugat hadir kuasanya demikian pula Tergugat hadir kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut di atas;





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang bahwa, oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan pada tanggal 26 Januari 2023, dimana Para Penggugat menyatakan tetap mempertahankan isi surat gugatannya dengan tidak ada perbaikan dan perubahan, sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang bahwa, terhadap gugatan Para Penggugat tersebut, Tergugat telah memberikan jawaban secara tertulis pada tanggal 02 Februari 2023, yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- I. Bersama ini Tergugat dengan tegas membantah seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas dalam perkara ini. Tergugat memohon pada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Jambi ("PHI Jambi") yang memeriksa, dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk memutuskan dan menyatakan tidak menerima Gugatan Penggugat atau setidaknya menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan alasan dan dasar Eksepsi dan Jawaban sebagaimana tercantum dibawah ini;
- II. Sebelum menyampaikan tanggapan atas pokok perkara yang disampaikan oleh Penggugat, sebagai bagian dari tata acara Peradilan, pada bagian Eksepsi Tergugat memohon Yang Mulia Majelis Hakim untuk tidak menerima Gugatan Para Penggugat secara seluruhnya karena Gugatan Penggugat yang diajukan merupakan **Gugatan Tidak Jelas dan Kabur (*Exceptie Obscuur Libel*)**, dan **Gugatan Diajukan Secara Licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*)**, sebagaimana yang akan Tergugat uraikan dibawah ini:

## **DALAM EKSEPSI**

### **A. Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Exceptie Obscuur Libel*)**

1. Bahwa Penggugat telah menyusun dan mengajukan Gugatan *a quo* secara tidak jelas, berdasarkan legal argumentatif yang keliru, dan kabur (*obscuur*), baik pada bagian posita maupun petitum Gugatan;
2. Bahwa ketidakjelasan dan bukti kekeliruan Para Penggugat dalam Gugatan *a quo* tertuang dalam dalil Para Penggugat yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku yakni Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak melakukan pemberitahuan kepada Para Penggugat mengenai dasar dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut, oleh karenanya Penggugat menganggap dan menilai bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
3. Bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Para Penggugat bukan semata-mata karena kehendak pribadi atau tanpa alasan dari Tergugat, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat didasarkan pada alasan dan pertimbangan yang sangat jelas dan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku yakni **karena Para Penggugat telah melakukan pelanggaran**

Halaman 6 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**yang bersifat mendesak** terhadap Pasal 47 ayat 2 huruf (a) (c) dan (r) Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021 – 2023 yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4/HI.00.00/00.0000.201203012/B/V/2021 tanggal 18 Mei 2021, antara lain:

- I. Para Penggugat melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain di dalam menjalankan tugas dan pekerjaan; dan/atau
  - II. Para Penggugat menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain; dan/atau
  - III. Para Penggugat dengan sengaja melakukan penyimpangan *standard operating procedure* yang mengakibatkan kerugian perusahaan.
4. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja karena para pekerja / buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perusahaan Tergugat, dalam pelaksanaannya berdasarkan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atas pelanggaran atau kesalahan tersebut tidak diperlukan adanya suatu surat pemberitahuan kepada para pekerja / buruh sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga Tergugat menilai dalil Penggugat dalam butir (5) Gugatan *a quo* merupakan argumentasi yang kabur dan keliru karena tidak sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan relevan;
5. Bahwa ketentuan terkait dengan pengaturan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku, telah diimplementasikan dan direfleksikan seluruhnya dalam Peraturan Perusahaan Tergugat yang wajib diikuti, ditaati, dan Para Penggugat wajib tunduk terhadap peraturan tersebut. Sehingga atas dasar tersebut, **pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Para Penggugat adalah SAH karena telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku**;
6. Bahwa pada faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat didasarkan karena alasan Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana hasil temuan, observasi, dan analisis, serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat atas tindakan-tindakan Para Penggugat sebagaimana yang akan Tergugat uraikan secara jelas dalam Pokok Perkara Eksepsi dan Jawaban ini. Sehingga Tergugat menilai bahwa dalil Para Penggugat dalam Gugatan *a quo* merupakan dalil yang sangat keliru dan tidak berdasarkan fakta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, oleh karenanya Gugatan Para Penggugat merupakan Gugatan yang tidak jelas dan kabur (**Obscur Libel**);
7. Bahwa selain eksepsi Tergugat dalam butir (3) (4) (5) dan (6) berkaitan dengan bantahan terhadap dalil Penggugat mengenai surat pemberitahuan yang harus dilakukan oleh Tergugat sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Tergugat akan menerangkan kekeliruan dan ketidakjelasan Para Penggugat terkait dalil dalam butir (9) Gugatan *a quo* yang menyatakan bahwa tuduhan Tergugat berkaitan perbuatan yang dilakukan oleh Para Penggugat merupakan perbuatan atau pelanggaran pidana;
8. Bahwa sebagaimana butir (3) dan (6) Eksepsi dan Jawaban diatas, Tergugat telah menjelaskan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat

Halaman 7 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Para Penggugat berdasarkan hasil temuan, observasi, dan analisis dari Departemen Internal Audit Tergugat atas tindakan-tindakan Para Penggugat antara lain (I) Para Penggugat melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain didalam menjalankan tugas dan pekerjaan; dan/atau (II) Para Penggugat menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain; dan/atau (III) Para Penggugat dengan sengaja melakukan penyimpangan *standard operating procedure (SOP)* yang mengakibatkan kerugian perusahaan;

9. Bahwa terkait ada atau tidaknya putusan pengadilan atas perbuatan pidana yang dilakukan Para Penggugat, bukan menjadi kewenangan dari Tergugat untuk menyatakan hal tersebut dan Tergugat tidak mempersengketakan atau melakukan pelaporan kepada pihak yang berwajib (kepolisian Republik Indonesia) atas tindakan Para Penggugat turut melakukan penyimpangan terhadap Peraturan Perusahaan Tergugat. Tergugat selaku pengusaha / pemberi kerja terbatas melakukan proses berkaitan dan sehubungan dengan status kepegawaian dari Para Penggugat selaku pekerja / buruh di lingkungan kerja Tergugat. Terhadap pelanggaran yang telah dilakukan oleh Para Penggugat berdasarkan bukti-bukti hasil temuan, observasi, dan analisis dari Departemen Internal Audit Tergugat **nyata-nyata** telah terbukti bahwa Para Penggugat melakukan penyimpangan prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja, sehingga Tergugat cukup beralasan berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat karena Para Penggugat terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak terhadap Peraturan Perusahaan Tergugat;
10. Bahwa berdasarkan dalil Tergugat dalam butir (9) diatas, Tergugat menilai argumentasi atau dalil Para Penggugat dalam butir (9) Gugatan *a quo* sangatlah mengada-ada dan tidak berdasarkan fakta yang benar, sehingga menjadikan Gugatan Penggugat tersebut kabur, tidak jelas, dan keliru (*obscur*) terhadap fakta yang sebenarnya berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat;
11. Bahwa selain ketidakjelasan dan kekeliruan Para Penggugat dalam butir (5) dan (9) Gugatan *a quo*, ketidakjelasan Para Penggugat dalam Gugatan *a quo* nampak terlihat dengan tidak terdapatnya dasar tuntutan pada *posita (fundamentum petendi)* dan pada tuntutan (*petitum*) yang jelas terhadap perkara *a quo*, Para Penggugat menyatakan bahwa Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi, tetapi Para Penggugat tidak menyertakan dasar hukum yang relevan dan jelas terhadap akibat dan kewajiban bagi Tergugat atas tindakan hukum tersebut dalam *posita (fundamentum petendi)* Gugatan *a quo*;
12. Bahwa penyusunan Gugatan haruslah benar-benar memperhatikan mengenai syarat formil dan syarat materiil Gugatan sesuai dengan Pasal 8 nomor 3 Rv (*Reglement of de Rechtsvordering*). Gugatan haruslah mencantumkan dasar Gugatan yang jelas yang pada nantinya akan diputuskan oleh Yang Mulia Majelis Hakim, berkaitan dengan Gugatan *a quo* Para Penggugat tidak mencantumkan dasar Gugatan dalam menuntut Tergugat untuk membayarkan hak-hak Para Penggugat atas tuduhan Para Penggugat yang menyatakan Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi, sehingga Tergugat menilai dan menyatakan bahwa Gugatan Para

Halaman 8 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat mengandung cacat materiil atau tidak memenuhi syarat materiil Gugatan, maka Gugatan *a quo* merupakan Gugatan yang tidak jelas dan kabur (**Obscuur Libel**) dan haruslah ditolak atau tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada eksepsi Tergugat diatas, nyata-nyata terbukti Gugatan Para Penggugat yang memohonkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum merupakan dalil yang tidak jelas, berdasarkan legal argumentatif yang keliru dan kabur dan Gugatan Para Penggugat tidak memenuhi syarat materiil Gugatan. **Maka sudah layak dan sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obsuur*), dan oleh karenanya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).**

## B. Gugatan Penggugat Diajukan Secara Licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*).

1. Bahwa Para Penggugat secara licik menuntut pembayaran hak akibat pemutusan hubungan kerja yang bukan merupakan haknya, dengan menggunakan dalil-dalil yang tidak benar dan menyesatkan;
2. Bahwa dalil-dalil Para Penggugat dalam Gugatan *a quo* menunjukkan bahwa Para Penggugat secara licik ingin mendapatkan uang yang bukan merupakan haknya dan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri secara hukum dengan menuntut upah bulanan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses kepada Tergugat pasca diputusnya hubungan kerja oleh Tergugat karena Para Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan;
3. Bahwa terhadap dalil Penggugat berkaitan dengan tuntutan upah bulanan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses kepada Tergugat pasca putusnya hubungan kerja dengan Tergugat sangatlah tidak mendasar, karena seluruh hak Penggugat telah Tergugat penuhi pada saat pemutusan hubungan kerja dilakukan, sehingga tidak ada kewajiban yang tertunda dari Tergugat terhadap Para Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Para Penggugat karena Para Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana pelanggaran yang diatur dalam Peraturan Perusahaan;
4. Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan telah berakhir secara sah dan sesuai ketentuan hukum, dan Tergugat telah memenuhi kewajibannya kepada Para Penggugat yakni membayarkan dan memberikan hak akibat pemutusan hubungan kerja karena Para Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yakni berupa uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan sebesar:

No	Nama	Jabatan/Status sebelum di PHK	Nilai
1.	Ahmad Mustaqim	Senior Member Relation Officer	Rp.3.749.029,-
2.	Zirfa Mulyawan	Member Relation Officer	Rp.3.562.000,-
*Secara terperinci akan Tergugat uraikan pada pokok perkara			

Halaman 9 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dengan telah diputusnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat sebagaimana dalam surat keputusan berakhirnya hubungan kerja (*vide bukti*):

No	Nama	Surat Keputusan	Tanggal
1.	Ahmad Mustaqim	3300/SDM-SAT JBI/XII-2021	20 Desember 2021
2.	Zirfa Mulyawan	3309/SDM-SAT JBI/XII-2021	20 Desember 2021

serta telah dibayarkannya hak akibat pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Para Penggugat sesuai ketentuan hukum yang berlaku dengan memperhatikan tatacara pembayaran sesuai ketentuan yang berlaku di internal Tergugat (*vide bukti*), maka dalil yang diuraikan oleh Para Penggugat dalam butir (13) Gugatan *a quo* serta butir (5) Petitum Gugatan *a quo*, tidak sesuai dengan ketentuan hukum dibidang ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga dalil Para Penggugat yang menyatakan berhak atas upah bulanan, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses dengan total seluruhnya sebesar Rp.110.039.493 (seratus sepuluh juta tiga puluh sembilan ribu empat ratus Sembilan puluh tiga rupiah) dengan rincian masing-masing sebagaimana dibawah ini:

No	Nama	Besaran Tuntutan
1.	Ahmad Mustaqim	Rp.63.733.493,-
2.	Zirfa Mulyawan	Rp.46.306.000,-

adalah **tidak berdasar dan tidak sesuai** dengan ketentuan hukum yang berlaku.

6. Bahwa berdasarkan uraian-uraian pada eksepsi Tergugat diatas maka sudah sangat jelas Para Penggugat menginginkan uang yang bukan menjadi haknya dan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri dengan menggunakan alasan-alasan yang mengada-ada dan tanpa dasar aturan yang jelas dan benar. Oleh karenanya, Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk mengabulkan *exceptie doli prae sintis* yang diajukan Tergugat dan sekaligus menyatakan Gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana Eksepsi diatas, maka beralasan secara hukum jika Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa **gugatan Para Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur*) dan gugatan *a quo* diajukan secara licik (*exceptie doli prae sintis*)**, karenanya berkenan untuk **menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)**

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat dengan ini mohon agar segala sesuatu yang telah disampaikan dalam bagian Eksepsi di atas, secara mutatis mutandis haruslah telah dianggap termuat ulang dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Pokok Perkara ini;

2. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Para Penggugat

Halaman 10 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam Gugatan *a quo*, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan sepanjang tidak merugikan kepentingan hukum Tergugat;

3. Bahwa perihal penolakan Tergugat terhadap pokok perkara pada Gugatan *a quo* akan Tergugat uraikan dan jelaskan sebagai berikut:

**I. Penolakan terhadap seluruh dalil Para Penggugat berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat**

- 1) Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“**PKWTT**”) dengan Para Penggugat bukanlah karena alasan yang tidak mendasar, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Para Penggugat dikarenakan alasan dan pertimbangan dasar hukum yang sangat jelas, yakni dikarenakan Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur di dalam Peraturan Perusahaan Tergugat;
- 2) Bahwa Tergugat membenarkan Penggugat merupakan karyawan dari Tergugat dengan nomor induk karyawan, masa kerja, serta dengan jabatan terakhir sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebagaimana rincian berikut ini:

No	Nama	NIK	Masa Kerja	Jabatan Terakhir
1.	Ahmad Mustaqim	15084592	6 Tahun 4 Bulan	Senior Member Relation Officer
2.	Zirfa Mulyawan	18052372	3 Tahun 7 Bulan	Member Relation Officer

- 3) Bahwa berkaitan dengan peristiwa hukum tersebut, Yang Mulia Majelis Hakim berkenankanlah Tergugat untuk menjelaskan dan menguraikan fakta-fakta sebagai berikut:

**a. Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak:**

- i. Bahwa faktanya pada tanggal 6 Agustus s/d 16 November 2021 Departemen Internal Audit Tergugat telah melakukan analisa atas dugaan permasalahan dan penyimpangan dalam proses bisnis di toko Alfamart di cabang Jambi, dan pemeriksaan kepada Para Penggugat serta pihak-pihak terkait dengan melakukan konfirmasi dan klarifikasi berdasarkan bukti-bukti laporan permintaan barang, transaksi penjualan, dokumen *stock opname* produk atau barang di toko Alfamart, dan rekening koran Para Penggugat, yang berpedoman pada *standard operating procedure* (“**SOP**”) yang berlaku di Departemen *Store and Sales Point* (“**SSP**”); (*vide bukti*)
- ii. Bahwa berdasarkan hasil temuan, observasi, dan analisis, serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat didapatkan fakta yang menjelaskan dan menyatakan bahwa;
  - a. Penggugat atas nama **Ahmad Mustaqim** Telah melakukan penyimpangan barang dagangan di toko *stock point* Soekarno Hatta (“**Toko SP**”), Cabang Jambi melakukan penjualan barang SPNH (*Stock Point* Soekarno Hatta ) Ke 5 agen a.n Yono Kanvas, Dicky, Toko MM, Agen Koko Alam, dan Candra yang

Halaman 11 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



mana nama toko tersebut melakukan manipulasi transaksi dengan membuat pesanan fiktif dengan cara transaksi secara pecah struk ke beberapa member terdaftar (meskipun penjualan yang dilakukan oleh *Member Relation Officer* tersebut bukan dilakukan kepada member yang aktif dan terdaftar). Dan Penggugat Ahmad Mustaqim tidak melakukan stor (menyetor) Uang Sales/Penjualan sebesar Rp. 86.649.500,- (delapan puluh enam juta enam ratus empat puluh Sembilan ribu lima ratus rupiah). Menurut pengakuan dari Penggugat **Ahmad Mustaqim** Uang Sales/Penjualan yang belum disetor dipergunakan untuk keperluan Pribadi terlebih dahulu. Yang mana atas penjelasan Tergugat ini tercantum didalam Surat Pernyataan yang telah dibuat oleh Penggugat **Ahmad Mustaqim** (*vide bukti*);

b. Penggugat atas nama **Zirfa Mulyawan**, adalah MRO (*Member Relation Officer*) Toko Alfamart Jerambah Bolong 2, melakukan transfer Sales/Penjualan Toko Alfamart Jerambah Bolong 2 ke yang belum disetor sebesar Rp.87.209.000(Delapan Puluh Tujuh Tujuh Juta Dua Ratus Sembilan Ribu Rupiah), dipergunakan untuk keperluan Pribadi terlebih dahulu. Yang mana atas penjelasan Tergugat ini tercantum didalam Surat Pernyataan yang telah dibuat oleh Penggugat **Zirfa Mulyawan** (*vide bukti*)

c. Terdapat penyimpangan prosedur oleh 11 (sebelas) *Member Relation Officer* yang 2 (dua) orang diantaranya adalah Para Penggugat yakni Ahmad Mustaqim (Penggugat I), dan Zirfa Mulyawan (Penggugat II) Penyimpangan prosedur tersebut dilakukan dalam proses penjualan barang-barang di toko SSP di Cabang Jambi, **yakni periode Januari s/d Juli 2021 terdapat uang setoran penjualan dari pembeli yang masuk ke rekening pribadi Para Penggugat dan mengendap di rekening pribadi Para Penggugat** sebelum disetorkan kepada Tergugat dengan total transaksi senilai Rp. 982.881.000,00 (sembilan ratus delapan puluh dua juta delapan ratus delapan puluh satu ribu rupiah), yang rinciannya untuk uang sales yang belum disetor oleh Para Penggugat adalah sebagai berikut :

No	Nama	Jabatan Terakhir	Nilai
1.	Ahmad Mustaqim	Senior Member Relation Officer	Rp.86.649.500, -
2.	Zirfa Mulyawan	Member Relation Officer	Rp.87.209.000, -

iii. Bahwa hasil temuan, observasi, dan analisis serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat bukan atas sangkaan yang tidak mendasar, melainkan melalui proses konfirmasi dan

Halaman 12 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb





klarifikasi kepada Para Penggugat dan pihak-pihak terkait sejak tanggal 6 Agustus 2021 s/d 16 November 2021, dan **Para Penggugat telah mengakui perbuatan-perbuatannya melalui surat pernyataan dan Para Penggugat menyerahkan rekening koran dari masing-masing Para Penggugat (Vide Bukti);**

- iv. Bahwa berdasarkan fakta dalam hasil temuan, observasi, dan analisis serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat sebagaimana butir (i) (ii) dan (iii) diatas, Para Penggugat terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur didalam Peraturan Perusahaan Tergugat, Para Penggugat telah melanggar Pasal 47 ayat 2 huruf (a) (c) dan (r) Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021 – 2023, yang berbunyi;

- **Pasal 47 Peraturan Perusahaan**

#### **Pasal 47**

#### **Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran**

*Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan dapat pula terjadi apabila karyawan:*

2. Melakukan satu atau beberapa tindakan pelanggaran bersifat mendesak antara lain namun tidak terbatas pada:
  - a. Melakukan usaha-usaha dan/atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan dan/atau kepentingan diri pribadi dan/atau orang lain didalam menjalankan tugas dan pekerjaan;
  - c. menyalahgunakan wewenang dan/atau jabatan untuk kepentingan dan/atau keuntungan diri pribadi dan/atau orang lain;
  - d. Dengan sengaja melakukan penyimpangan standard operating procedure yang mengakibatkan kerugian perusahaan.
- v. Bahwa penyimpangan terhadap standard operating procedure (SOP) yang dilakukan Para Penggugat yakni penyimpangan atas beberapa standard operating procedure (SOP) (Vide Bukti), antara lain;
  - a) SAT/SOP/SSP/001 tentang Prosedur Penjualan SSP ke Outlet Binaan Alfamart Melalui MRO/ MRO Stock Point (tunai).
  - b) SAT/SOP/SSP/013 tentang Transaksi Stock Point ke OBA Via Warehouse (transfer).
  - c) SAT/KEB/IC/016 tentang Kebijakan Stock Opname di Toko Alfamart
- vi. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil Gugatan Para Penggugat yang menyatakan Tergugat dalam Anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi Nomor S.856/Disnakertrans-3.3/3/2022 tertanggal 31 Maret 2022 menuduh Para Penggugat telah melakukan penggelapan keuangan di dalam perusahaan. Tergugat sejak awal proses mediasi di

Halaman 13 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi telah menyampaikan kepada mediator kronologi kejadian sesuai fakta dan hasil temuan, observasi, dan analisis serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat yang menyatakan telah terjadi penyimpanan barang dagangan dan penyimpangan prosedur yang dilakukan oleh Para Penggugat, dan Tergugat menyampaikan kepada mediator bahwa Para Penggugat melanggar Pasal 47 ayat 2 huruf (a) (c) dan (r) (*Vide Bukti*). Tidak ada suatu keterangan dari Tergugat kepada Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi pada proses mediasi yang menyatakan Para Penggugat telah melakukan penggelapan uang perusahaan, hal tersebut terbukti dengan tidak disangkakannya Para Penggugat oleh Tergugat berdasarkan Pasal 47 ayat 2 huruf (e) Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021 -2023 yang berbunyi “melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan”;

**Sehingga**, Tergugat menilai dalil Para Penggugat dalam butir (6) (7) (8) dan (9) Gugatan *a quo* merupakan dalil yang mengada-ngada dan tidak berdasarkan pada fakta yang sebenarnya pada saat proses mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi

- vii. Bahwa berdasarkan dalil dan fakta-fakta yang telah Tergugat uraikan diatas, Para Penggugat **TELAH TERBUKTI** melakukan Pelanggaran yang bersifat mendesak terhadap Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021 -2023. Sehingga Tergugat memohon kepada **Yang Mulia Majelis Hakim** kiranya berkenan menyatakan bahwa Penggugat terbukti bersalah telah melakukan pelanggaran atau kesalahan terhadap Pasal 47 ayat 2 huruf (a) (c) dan (r) Peraturan Perusahaan Tergugat, atau setidaknya menyatakan menolak Gugatan *a quo* atau menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

**b. Surat Keputusan Berakhirnya Hubungan Kerja dari Tergugat kepada Para Penggugat;**

- i. Bahwa guna menindaklanjuti hasil temuan, observasi, dan analisis serta laporan dari departemen internal audit Tergugat yang menyatakan telah terjadi penyimpanan barang dagangan dan penyimpangan prosedur yang dilakukan oleh Para Penggugat sebagaimana poin (a) diatas, Tergugat berdasarkan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat dengan menerbitkan surat keputusan berakhirnya hubungan kerja (*vide bukti*) kepada Para Penggugat sebagaimana berikut;

No	Nama	Surat Keputusan	Tanggal
1.	Ahmad	3300/SDM-SAT JBI/XII-	20 Desember 2021

Halaman 14 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	Mustaqim	2021	
2.	Zirfa Mulyawan	3309/SDM-SAT JBI/XII-2021	20 Desember 2021

- ii. **Bahwa** pemutusan hubungan kerja merupakan hak dari pengusaha (dalam hal ini adalah Tergugat) karena alasan-alasan yang dibenarkan dan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- iii. **Bahwa** dalam perkara *a quo*, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat karena alasan Para Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan Tergugat yakni melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana dalil yang telah Tergugat uraikan;
- iv. **Bahwa** selain berdasarkan Peraturan Perusahaan Tergugat, keputusan Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat karena telah terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak telah sesuai dengan **Pasal 52 ayat (2) dan (3)** Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("**PP 35/2021**"), yang berbunyi:

## **Pasal 52**

- (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:
- ".....".
- (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)
- v. **Bahwa** jika dianalisis secara benar dan teliti, **Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021** yakni ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan **buruh/pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak tidak mensyaratkan adanya "surat pemberitahuan"** terlebih dahulu, berbeda dengan apabila pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dilakukan karena alasan (-alasan) pelanggaran diluar pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh buruh/pekerja, maka benar disyaratkan adanya "Surat Pemberitahuan" terlebih dahulu sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja;

Sehingga dalil Para Penggugat yang menyatakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat karena Para Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak harus adanya surat pemberitahuan terlebih dahulu

Halaman 15 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



merupakan dalil yang keliru dan tidak berdasar pada ketentuan hukum yang benar dan relevan;

- vi. Bahwa dikarenakan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 tidak mensyaratkan adanya surat pemberitahuan terlebih dahulu sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat karena Para Penggugat melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak terhadap Peraturan Perusahaan Tergugat adalah merupakan tindakan yang sah, oleh karenanya **surat keputusan berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan oleh Tergugat sebagaimana butir (i) poin b diatas** adalah sah secara hukum karena telah sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku;
- vii. Bahwa oleh karenanya, berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan diatas, Tergugat **TELAH TERBUKTI** melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja dengan Para Penggugat sesuai prosedur dan tata cara yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga Tergugat memohon kepada **Yang Mulia Majelis Hakim** kiranya berkenan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah **sah secara hukum**, dan menyatakan dalil Para Penggugat dalam butir (5) dan (10) Gugatan *a quo* adalah dalil yang mengada-ada dan tidak berdasar pada ketentuan hukum yang relevan dan sesuai, atau setidaknya menyatakan Gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

**c. Hak Para Penggugat Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Melakukan Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak Terhadap Peraturan Perusahaan Tergugat;**

- i. Bahwa Tergugat membenarkan berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan, Para Penggugat berhak atas pembayaran hak akibat pemutusan hubungan kerja dari Tergugat, terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah dilakukan Tergugat sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya dalam poin (a) dan (b) diatas, maka diwajibkan bagi Tergugat untuk memberikan kompensasi kepada Para Penggugat berupa uang penggantian hak dan uang pisah sebagaimana ketentuan **Pasal 52 ayat (2) juncto Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021, juncto Pasal 49 ayat (3) Peraturan Perusahaan**, yang berbunyi:

- **Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021**

**Pasal 52**

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

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40**

Halaman 16 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb





ayat (4); dan

- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

• **Pasal 40 ayat (4) PP 35/2021**

**Pasal 40**

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
  - hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

• **Pasal 49 ayat (3) Peraturan Perusahaan**

**Pasal 49**

Perhitungan besaran Uang Pisah adalah sebagai berikut:

(3) Uang Pisah karena Pelanggaran Bersifat Mendesak

- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun akan diberikan 25% dari Upah;
- Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun akan diberikan 50% dari Upah;
- Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun akan diberikan 75% dari Upah;
- Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun akan diberikan 100% dari Upah;
- Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun akan diberikan 125% dari Upah;
- Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun akan diberikan 150% dari Upah;
- Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih akan diberikan 175% dari Upah.

- ii. Bahwa dikarenakan perhitungan hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat sebagaimana dalil Para Penggugat dalam butir (13) Gugatan a quo serta butir (5) Petitum Gugatan a quo tidak berdasarkan dan sesuai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dirasa perlu Tergugat menguraikan secara rinci perhitungan hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari **uang penggantian hak (siswa cuti yang belum diambil/ belum gugur) dan uang pisah** yang berhak diterima Para Penggugat dari Tergugat, yaitu sebagai berikut;

No	Nama	Masa			Hak akibat PHK yang
----	------	------	--	--	---------------------

Halaman 17 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



		Kerja	Upah	Sisa Cuti yang belum gugur/ belum diambil	diterima	
					Uang Penggantian Hak (Sisa cuti yang belum diambil/ belum gugur)	Uang Pisah
1.	Ahmad Mustaqim	6 Tahun 4 Bulan	Rp.3.749.029	11 hari	Rp.1.649.573,-	Rp.1.405.886
2.	Zirfan Mulyawan	3 Tahun 7 Bulan	Rp.3.562.000	3 hari	Rp.472.440,-	Rp.890.500,-

Hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran bersifat mendesak tersebut diatas sudah Tergugat bayarkan kepada Para Penggugat melalui transfer antar rekening pada tanggal 23 Februari 2022, sehingga berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan kewajiban Tergugat atas pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat karena pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan Para Penggugat sudah ditunaikan seluruhnya kepada Para Penggugat serta Para Penggugat telah menerima hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat pada tanggal 23 Februari 2022; (*Vide Bukti*)

- iii. Bahwa oleh karenanya, berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan diatas Tergugat memohon kepada **Yang Mulia Majelis Hakim** kiranya berkenan menyatakan bahwa kewajiban Tergugat terhadap Penggugat telah ditunaikan seluruhnya dan sah berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, atau setidaknya menyatakan dalil Penggugat dalam butir (13) Gugatan *a quo* serta butir (5) Petitum Gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

## II. Tanggapan Tergugat Atas Tuntutan Uang Paksa (*Dwangsom*)

Permintaan Para Penggugat agar Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) pada Petitum Gugatan *aquo* merupakan dalil yang mengada-ada dan tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan relevan untuk dikabulkan karena alasan-alasan sebagai berikut;

- 1) Bahwa lembaga uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dijatuhkan terhadap putusan dengan sifat *condemnatoir* yang **bukan** merupakan putusan pembayaran sejumlah uang, sesuai ketentuan Pasal 606a Rv yang mengatur bahwa suatu putusan Hakim, selain putusan mengenai hukuman untuk membayar sejumlah uang, sebagaimana halnya dalam perkara *aquo*, dapat ditentukan untuk menyerahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Hakim, yang dinamakan uang paksa. Dengan demikian, untuk tuntutan yang berupa pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa (*dwangsom*). Untuk lebih jelasnya kami kutip isi ketentuan Pasal 606a Rv sebagai berikut:

"Sepanjang suatu keputusan Hakim mengandung hukuman untuk

Halaman 18 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa”;*

Bahwa hal tersebut di atas juga dipertegas dalam Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973, No. 496 K/Sip/ 1971 tanggal 1 September 1971 dan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976; Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan diatas, permohonan Para Penggugat untuk meminta pembayaran uang paksa (*dwangsom*) adalah sangat mengada-ada dan tidak sesuai dengan ketentuan kaidah Hukum Acara Perdata yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, sudah selayaknya dan seharusnya permohonan pengenaan uang paksa (*dwangsom*) Para Penggugat ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim pada perkara a quo.

### III. Tanggapan Tergugat Atas Tuntutan Meletakkan Sita Jaminan.

Permintaan Para Penggugat agar Yang Mulia Majelis Hakim untuk meletakkan sita jaminan atas barang milik Tergugat pada posita dan Petitum Gugatan *aquo* merupakan dalil yang mengada-ada dan tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan relevan serta dan tidak memenuhi syarat dalam Reglemen Acara Hukum (RBg) untuk dikabulkan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Bahwa permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang diajukan Para Penggugat dalam butir (15) posita dan butir (7) petitum Gugatan *a quo* adalah tidak berdasar secara hukum sebab Para Penggugat tidak mengemukakan alasan permohonan tersebut seperti diatur dalam Pasal 227 HIR / Pasal 261 RBg, serta fakta-fakta persangkaan yang mendukungnya;
- 2) Bahwa oleh karena tidak ada persyaratan yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 261 RBg yang terpenuhi, maka terbukti permohonan-permohonan Para Penggugat tersebut tidaklah berdasar secara hukum sehingga permintaan Para Penggugat pada butir (7) petitum Gugatan *a quo* harus ditolak atau setidaknya tidaknya dikesampingkan;

Berdasarkan atas fakta hukum dan alasan-alasan yang telah diuraikan diatas, Tergugat memohon agar **Yang Mulia Majelis Hakim** yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara a quo berkenan untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

#### DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa Para Penggugat telah

Halaman 19 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 47 ayat 2 huruf (a) (c) dan (r) Peraturan Perusahaan Tergugat;

3. Menetapkan surat keputusan berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan Tergugat kepada masing-masing Para Penggugat sah menurut ketentuan hukum yang berlaku;
4. Menolak Tuntutan Uang Paksa (*Dwangsom*) dari Para Penggugat;
5. Menolak Permohonan Sita Jaminan dari Para Penggugat;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara *a quo*;

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Demikian Eksepsi dan Jawaban atas Gugatan ini Tergugat sampaikan dan atas perhatian yang diberikan Tergugat mengucapkan banyak terima kasih.

Menimbang bahwa, atas jawaban Tergugat tersebut, Para Penggugat telah mengajukan Repliknya dipersidangan dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil gugatannya;

Menimbang bahwa, atas Replik Para Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Dupliknya dipersidangan dan pada pokoknya tetap pada dalil-dalil jawabannya;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat yaitu bukti P-1 sampai dengan P-5 sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 21 Desember 2021 Tentang Berakhirnya Hubungan Kerja atas nama Ahmad Mustaqim, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.1-I;  
Fotokopi Surat Keputusan Nomor 3309/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 Tentang Berakhirnya Hubungan Kerja atas nama Zifra Mulyawan, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.1-II;
2. Fotokopi slip gaji PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada bulan Oktober 2021 atas nama Ahmad Mustaqim, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.2-I;  
Fotokopi slip gaji PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada bulan September 2021 atas nama Zifra Mulyawan, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda bukti P.2-II;
3. Print out screenshot SIPP Pengadilan Negeri Jambi atas nama Jelly Paris Waruwu Nomor Perkara : 852/Pid.B/2021/PN.Jmb, Nasrullah Nomor perkara : 109/Pid.B/2022/Pn.Jmb, Muhammad Agung Nomor Perkara : 111/Pid.B/2022/PN.Jmn dan Rahmat Fikar Nomor Perkara : 110/Pid.B/2022/PN.Jmb, disesuaikan dari print out, yang selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi Surat Serah Terima Setoran seluruh penjualan atas nama Ahmad Mustakim kepada Jelly Paris Waruwu, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda bukti P-4;

Halaman 20 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Fotokopi Surat Anjuran Pemerintah Provinsi Jambi Dinas Ketenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor S.856/Disketrans-3.3/3/2022, tanggal 31 Maret 2022, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda bukti P-5;

Menimbang bahwa, semua bukti Para Penggugat tersebut telah dibubuhi meterai, yang telah dicocokkan dan sesuai dengan surat aslinya kecuali bukti P-3 berupa fotokopi dari print out,

Menimbang bahwa, Para Penggugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Ronny Febriyanto Siregar dan Rahkmat Ario, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah dan pada pokoknya sebagaimana termuat lengkap dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang bahwa, untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yaitu bukti T-1 sampai dengan bukti T-10 sebagai berikut:

1. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Tahun 2021 s/d 2023 yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan Nomor 4/HI.00.00/00.0000.20120312/B/V/2021, tanggal 18 Mei 2021, disesuaikan fotokopi dari fotokopi, yang selanjutnya diberi tanda dengan T-1;

2. Fotokopi Surat Tanggapan Anjuran Nomor 090/SAT-JBI/V/2022 tanggal 11 Mei 2022, disesuaikan fotokopi dari fotokopi, yang selanjutnya diberi tanda dengan T-2;

3. Fotokopi Surat Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 3300/SDM-SAT/JBI/XII-2021 tertanggal 20 Desember 2021 atas nama Ahmad Mustaqim, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda dengan T.3-1;

Fotokopi Surat Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 3309/SDM-SAT/JBI/XII-2021 tertanggal 20 Desember 2021 atas nama Zirfa Mulyawan, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda dengan T.3-2;

Fotokopi tanda terima Surat Keputusan Berakhirnya Hubungan Kerja atas nama Ahmad Mustakim, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda dengan T.3-3;

Fotokopi tanda terima Surat Keputusan Berakhirnya Hubungan Kerja atas nama Zirfa Mulyawan, sesuai dengan aslinya, yang selanjutnya diberi tanda dengan T.3-4;

4. Fotokopi surat pernyataan tertanggal 10 September 2021, disesuaikan fotokopi dari fotokopi, yang selanjutnya diberi tanda dengan T.4-1;

Fotokopi surat pernyataan tertanggal 7 Desember 2021, disesuaikan fotokopi dari fotokopi, yang selanjutnya diberi tanda dengan T.4.2;

Fotokopi surat pernyataan tertanggal 29 September 2021, disesuaikan fotokopi dari fotokopi, yang selanjutnya diberi tanda dengan T.4-3;

5. Fotokopi surat pernyataan dan lampiran tertanggal 30 September 2021, disesuaikan fotokopi dari fotokopi, yang selanjutnya diberi tanda dengan T-5-1;

6. Fotokopi bukti transfer dari Tergugat kepada Penggugat I berupa pembayaran hak atas pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat karena pelanggaran yang bersifat mendesak, disesuaikan fotokopi dari print out, selanjutnya diberi tanda dengan T.6;

Halaman 21 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Fotokopi nomor virtual account toko Alfamart stock point untuk pembayaran melalui transfer kepada Perusahaan (Tergugat) secara langsung, disesuaikan fotokopi dari printout, selanjutnya diberi tanda dengan T.7;
8. Fotokopi laporan auditor internal tertanggal 26 November 2021, disesuaikan fotokopi dari aslinya, selanjutnya diberi tanda dengan T.8;
9. Fotokopi SAT/SOP/SSP/013, disesuaikan fotokopi dari aslinya, selanjutnya diberi tanda dengan T.9;
10. Fotokopi SAT/SOP/SSP/001, disesuaikan fotokopi dari aslinya, selanjutnya diberi tanda dengan T.10;

Menimbang bahwa, bukti surat Tergugat tersebut telah dibubuhi meterai yang telah dicocokkan dan sesuai dengan surat aslinya, kecuali Bukti T.1, T.2, T.4, T.5, T.6 dan T.7 berupa fotokopi dari fotokopi dan print out tanpa diperlihatkan aslinya.

Menimbang bahwa Tergugat dalam persidangan sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan perkara ini telah diberikan kesempatan untuk menghadirkan Saksi, namun tidak mengajukan Saksi.

Menimbang bahwa, selanjutnya Para Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 22 Mei 2023;

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 para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

## DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa didalam Jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim berkewajiban terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum mempertimbangkan materi pokok perkara, adapun eksepsi dari Tergugat adalah:

### A. Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (Excetie Obscuur Libel)

Menimbang, bahwa gugatan Para Penggugat tidak jelas dan keliru dalam dalil gugatan Para Penggugat yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang perundang-undangan yang berlaku, yakni Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidak melakukan pemberitahuan kepada Para Penggugat mengenai dasar dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, oleh karenanya Para Penggugat menganggap dan menilai bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat tidak sah

Halaman 22 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb

#### 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

dan batal demi hukum, sedangkan menurut Tergugat, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat sudah didasarkan pada alasan dan pertimbangan yang sangat jelas dan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, yakni karena Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak terhadap Pasal 47 ayat 2 huruf (a), (c) dan (r) Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021 – 2023 yang telah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4/HI.00.00/00.0000.202103012/B/V/2021 tanggal 18 Mei 2021, Sehingga Tergugat menilai bahwa dalil Para Penggugat dalam Gugatan *a quo* merupakan dalil yang sangat keliru dan tidak berdasarkan fakta dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, oleh karenanya Gugatan Para Penggugat merupakan Gugatan yang tidak jelas dan kabur (*Obscuur Libel*);

## B. Gugatan Penggugat Diajukan Secara Licik ( *Exceptie Doli Prae Sintis* ).

Menimbang, bahwa Para Penggugat dengan menggunakan dalil-dalil yang tidak benar dan menyesatkan untuk menuntut uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses akibat dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Para Penggugat dengan alasan Para Pengggat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, sehingga dalam Eksepsi ini Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk mengabulkan *exceptie doli prae sintis* yang diajukan Tergugat dan sekaligus menyatakan Gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Excetie Obscuur Libel*) dan Gugatan Penggugat diajukan Secara Licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*) yang diajukan oleh Tergugat diatas, menurut konteks Hukum Acara Perdata bahwa eksepsi ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan yang tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan pada pokok perkara.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Excetie Obscuur Libel*), Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan dipandang tidak jelas hanya karena adanya ketidak sesuaian antara dalil posita dengan petitum yang terdapat dalam gugatan. Dalam gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tertanggal 15 Desember 2022 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi pada tanggal 19 Desember 2022 dalam Register Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb, Majelis Hakim setelah mencermati surat gugatan Para Penggugat berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat yang dalam bagian perihal mencantumkan "Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial", yang selanjutnya diuraikan dalam positanya tentang status dari

Halaman 23 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb

### 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

masing-masing Para Penggugat, jabatan, upah dan masa kerja dari Para Penggugat, dan akhirnya timbul Perselisihan Hubungan Industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat, dan terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat diterima oleh Para Penggugat dan Para Penggugat menuntut hak-hak normatifnya sesuai ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dikarenakan telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat.

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati gugatan Para Penggugat baik terhadap konstruksi penyusunan posita dan petitum serta dalil-dalil yang diuraikan di dalam gugatan Para Penggugat, maka Majelis Hakim tidak menemukan adanya ketidak jelasan antara dalil posita dengan petitum yang dituangkan dalam Gugatan Para Penggugat, dan terhadap dalil yang disampaikan oleh Tergugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku dan telah sesuai dengan Peraturan Perusahaan, dan terhadap adanya tanggapan dari Para Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak memberitahukan alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat sehingga hal tersebut tidak menyebabkan gugatan Para Penggugat menjadi kabur, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa dalil-dalil yang disampaikan oleh Tergugat dalam eksepsi ini sudah termasuk pokok Perkara;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, gugatan Para Penggugat telah sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 8 *Reglement Op de Burgerlijke Rechtsvordering (RV)*, dengan demikian terhadap eksepsi ini harus dinyatakan **ditolak** ;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat yang menilai dan berpendapat bahwa gugatan Para Penggugat diajukan secara licik (*Exceptie Doli Prae Sintis*), Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat sesuai dengan tuntutan Para Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon, uang Penghargaan masa kerja dan upah proses sesuai dengan dalil-dalil gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat, menurut Majelis Hakim gugatan yang diajukan tersebut bukan merupakan perbuatan licik, hal ini adalah merupakan usaha dari Para Penggugat untuk mendapatkan hak-hak normatifnya akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat dan proses mekanisme PPHI sesuai ketentuan berlaku

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum sehingga **ditolak untuk seluruhnya**;

**DALAM POKOK PERKARA;**

Halaman 24 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb

#### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja, dimana Para Penggugat menuntut :

1. Bahwa Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) dan Penggugat II (Ic. Zirfa Mulyawan) adalah pekerja yang bekerja pada Tergugat (Ic. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.)
2. Bahwa Tergugat adalah Perusahaan yang bergerak pada bidang Perdagangan dan/atau Distributor/dan atau Penjualan Barang-barang diantaranya Sembilan Barang Pokok (sembako);
3. Bahwa kedudukan Para Penggugat adalah pekerja tetap (PKWTT) di perusahaan Tergugat dengan jabatan terakhir Para Penggugat adalah Senior Member Relation Officer dengan mendapatkan upah Rp. 3.749.029,- (tiga juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu dengan tanggal masuk kerja terhitung mulai tanggal 20 Agustus 2015 (Ic. Penggugat I) dan Rp. 3.562.000,- dengan tanggal masuk kerja terhitung mulai tanggal 07 Mei 2018 (Ic. Penggugat II)
4. Bahwa perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dengan Tergugat bermula dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat dengan tanpa memberikan hak-hak Para Penggugat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana tertuang dalam Surat Keputusan, yakni :
  - Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama AHMAD MUSTAQIM, tentang berakhirnya hubungan kerja.
  - Surat Keputusan Nomor 3309/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama ZIRFA MULYAWAN, tentang berakhirnya hubungan kerja.
5. Bahwa pada Surat Pemutusan Hubungan Kerja tidak mencantumkan maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga bertentangan pasal 37 ayat (3) beserta Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi:
6. Bahwa maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat hanya termuat dalam Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jambi, No. S.856/Disnakertrans -3.3/3/2022, Tanggal 31 Maret 2022, pada halaman 1 Huruf B (Keterangan Pihak Pengusaha) point 3, menyatakan:

*“Bahwa para Pekerja yang di PHK dianggap telah melakukan perbuatan dengan membantu rekan kerjanya melakukan penggelapan keuangan di dalam Perusahaan, sehingga perusahaan mengalami kerugian”.*
7. Bahwa Tergugat menuduh Para Penggugat telah melakukan perbuatan membantu rekan kerja melakukan penggelapan keuangan di dalam Perusahaan, dan terhadap tuduhan Tergugat sampai dengan saat ini tidak ada putusan Pengadilan yang berkekuatan Hukum Tetap yang menyatakan Penggugat I dan

Halaman 25 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

II bersalah telah melakukan tindak pidana, sehingga tuduhan Tergugat kepada Penggugat I dan II batal demi hukum;

8. Bahwa terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat dianggap Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi;

Menimbang bahwa Tergugat dalam Jawabannya menolak semua dalil dalil Para Penggugat, kecuali hal hal yang diakui sebagai berikut :

1. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat (Ic. PT. Sumber Alfaria Trijaya) kepada Para Penggugat ((Ic. Ahmad Mustaqim dan Zirfa Mulyawan) dikarenakan alasan dan pertimbangan dasar hukum yang sangat jelas, yakni dikarenakan Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur di dalam Peraturan Perusahaan Tergugat;
2. Bahwa Tergugat membenarkan Para Penggugat merupakan karyawan dari Tergugat.
3. Bahwa terhadap Pelanggaran mendesak yang dilakukan oleh Para Penggugat terdapat fakta dimana pada tanggal 6 Agustus s/d 16 November 2021 Departemen Internal Audit Tergugat telah melakukan analisa atas dugaan permasalahan dan penyimpangan dalam proses bisnis di toko Alfamart di cabang Jambi, dan pemeriksaan kepada Para Penggugat serta pihak-pihak terkait dengan melakukan konfirmasi dan klarifikasi berdasarkan bukti-bukti laporan permintaan barang, transaksi penjualan, dokumen *stock opname* produk atau barang di toko Alfamart, dan rekening koran Para Penggugat, yang berpedoman pada *standard operating procedure* ("SOP") yang berlaku di Departemen *Store and Sales Point* ("SSP");
4. Bahwa hasil temuan, observasi, dan analisis, serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat didapatkan fakta bahwa :
  - Penggugat I atas nama Ahmad Mustaqim Telah melakukan penyimpangan barang dagangan di toko *stock point* Soekarno Hatta ("Toko SP"), Cabang Jambi dengan melakukan penjualan barang SPNH (*Stock Point* Soekarno Hatta ) Ke 5 agen a.n Yono Kanvas, Dicky, Toko MM, Agen Koko Alam, dan Candra yang mana nama toko tersebut melakukan manipulasi transaksi dengan membuat pesanan fiktif dengan cara transaksi secara pecah struk ke beberapa member terdaftar. Dan Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) tidak melakukan setor Uang Sales/Penjualan sebesar Rp. 86.649.500,- (delapan puluh enam juta enam ratus empat puluh Sembilan ribu lima ratus rupiah). Dan pengakuan Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) Uang Sales/Penjualan yang belum disetor dipergunakan untuk keperluan Pribadi terlebih dahulu.
  - Penggugat II (Ic. Zirfa Mulyawan) adalah MRO (*Member Relation Officer*) Toko Alfamart Jerambah Bolong 2, melakukan transfer Sales/Penjualan Toko

Halaman 26 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Alfamart Jerambah Bolong 2 ke yang belum disetor sebesar Rp,87.209.000(Delapan Puluh Tujuh Tujuh Juta Dua Ratus Sembilan Ribu Rupiah), dipergunkan untuk keperluan Pribadi terlebih dahulu.

- Terdapat penyimpangan prosedur oleh 11 (sebelas) *Member Relation Officer* yang 2 (dua) orang diantaranya adalah Para Penggugat yakni Ahmad Mustaqim (Penggugat I), dan Zirfa Mulyawan (Penggugat II) Penyimpangan prosedur tersebut dilakukan dalam proses penjualan barang-barang di toko SSP di Cabang Jambi, yakni periode Januari s/d Juli 2021 terdapat uang setoran penjualan dari pembeli yang masuk ke rekening pribadi Para Penggugat dan mengendap di rekening pribadi Para Penggugat sebelum disetorkan kepada Tergugat dengan total transaksi senilai Rp. 982.881.000,00.
- Bahwa hasil temuan, observasi, dan analisis serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat bukan atas sangkaan yang tidak mendasar, melainkan melalui proses konfirmasi dan klarifikasi kepada Para Penggugat dan pihak-pihak terkait sejak tanggal 6 Agustus 2021 s/d 16 November 2021, dan Para Penggugat telah mengakui perbuatan-perbuatannya melalui surat pernyataan.
- Bahwa berdasarkan fakta dalam hasil temuan, observasi, dan analisis serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat sebagaimana butir (i) (ii) dan (iii) diatas, Para Penggugat terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur didalam Peraturan Perusahaan Tergugat, Para Penggugat telah melanggar Pasal 47 ayat 2 huruf (a) (c) dan (r) Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021 – 2023.

Menimbang bahwa terkait dengan dalil gugatan Para Penggugat yang disangkal sebagian oleh Tergugat, maka yang menjadi pokok perselisihan antara kedua belah pihak adalah :

1. Apakah benar telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat dengan alasan Para Penggugat telah melakukan Pelanggaran yang bersifat mendesak berdasarkan Peraturan perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan yang berlaku?
2. Apakah Para Penggugat berhak mendapatkan Hak-hak normative yang dituntutnya?

Menimbang bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan Mediasi, sehingga keluar Anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jambi dengan Surat Anjuran Nomor S.856/Disnakertrans-3.3/3/2022 Tanggal 31 Maret 2022 (Vide Bukti P-5) dan pihak Para Penggugat dan Tergugat dalam hal ini tidak dapat menerima Anjuran

Halaman 27 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi;

Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran tersebut yang dilengkapi dengan risalah perundingan maka dapat diketahui Para Penggugat selaku pekerja hadir dan Tergugat juga hadir pada saat mediasi tersebut dan tidak tercapai kesepakatan, sehingga Anjuran tersebut telah memenuhi syarat formal pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi.

Menimbang bahwa berdasarkan pasal 283 R.Bg Para Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatan Para Penggugat tersebut diatas, dan Tergugat dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang bahwa Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi bahwa "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain *juncto* ayat (6) huruf a bahwa "Perusahaan adalah setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain";

Menimbang bahwa Para Penggugat untuk membuktikan dalil gugatannya mengajukan alat bukti surat P - 1 sampai dengan P - 5 dan menghadirkan 2 (dua) orang Saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat T - 1 sampai dengan T - 10 dan tidak menghadirkan Saksi;

Menimbang bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, maka yang akan diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansinya dalam perkara ini;

Menimbang bahwa berdasarkan alat-alat bukti yang diajukan oleh pihak Para Penggugat dan Tergugat, maka ditemukan fakta hukum sebagaimana tersebut di atas dan dalam kaitannya satu sama lain yang ternyata bersesuaian, maka Majelis Hakim berpendapat sebagai berikut;

Menimbang bahwa terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat, berdasarkan gugatan Para Penggugat (Ic. Ahmad Mustaqim dan Zirfa Mulyawan) bahwa Para Penggugat mendalilkan telah bekerja dengan Tergugat (Ic. PT. Sumber Alfaria Trijaya) dengan status sebagai pekerja tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan masa kerja

Halaman 28 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang berbeda, dimana untuk Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 20 Agustus 2015 dengan masa kerja 7 Tahun 5 bulan dengan jabatan sebagai Senior Member Relation Officier dan upah terakhir yang diterima Rp. 3.749.029,- (tiga juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu dua puluh sembilan rupiah), dan untuk Penggugat II (Ic. Zirfa Mulyawan) telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak tanggal 07 Mei 2018 dengan masa kerja 4 tahun 8 bulan dengan jabatan sebagai Senior Member Relation Officier dan upah terakhir yang diterima Rp. 3.562.000,- (tiga juta tujuh lima ratus enam puluh dua rupiah). Dan terkait status hubungan kerja Para Penggugat di tempat Tergugat berdasarkan dalil gugatan dari Para Penggugat ini, juga terlihat dari Jawaban Tergugat dalam pokok perkara pada angka 3 (tiga) poin 1 sub poin 2 bahwa Tergugat membenarkan Para Penggugat merupakan karyawan dari Tergugat dengan nomor induk karyawan, masa kerja, serta dengan jabatan terakhir sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebagai berikut:

No	Nama	NIK	Masa Kerja	Jabatan Terakhir
1.	Ahmad Mustaqim	15084592	6 Tahun 4 Bulan	Senior Member Relation Officer
2.	Zirfa Mulyawan	18052372	3 Tahun 7 Bulan	Member Relation Officer

Dan terhadap status para Penggugat sebagai pekerja Tergugat berdasarkan uraian diatas, hal tersebut juga terlihat dengan jelas berdasarkan bukti slip gaji Para Penggugat untuk periode slip Bulan Oktober 2021 atas nama Penggugat I dan Slip Bulan September atas nama Penggugat II yang dikeluarkan oleh Tergugat (Vide Bukti P-2.I dan Bukti P-2.II) termasuk Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI./XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 kepada Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) dan Surat Keputusan Nomor 3309/SDM-SAT JBI./XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 kepada Penggugat II (Ic. Zirfa Mulyawan) (Vide Bukti P.1-I, P.1-II yang berkesesuaian dengan Bukti T-3.1 dan T-3.2) sehingga berdasarkan uraian terkait hubungan kerja tersebut diatas dan adanya pengakuan Tergugat terhadap hal tersebut dalam jawabannya serta bukti-bukti dari Para Penggugat dan Tergugat dalam persidangan, maka sudah cukup jelas menjadi bukti yang tidak terbantahkan bahwa Para Penggugat adalah karyawan tetap dari Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut diatas, terhadap status dari Para Penggugat adalah karyawan dengan Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu, dan berkaitan dengan masa kerja dan upah terakhir yang diterima oleh Para Penggugat dari Tergugat sebagai dasar penghitungan hak-hak yang akan didapat Para Penggugat, maka majelis Hakim berpendapat bahwa :

1. Masa Kerja Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) adalah 6 tahun 4 bulan sampai dengan Pemutusan hubungan kerja terjadi dengan upah terakhir adalah sejumlah Rp. 3.749.029,- (tiga juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu dua

Halaman 29 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

puluh sembilan rupiah),

2. Masa Kerja Penggugat II (Ic. Zirfa Mulyawan) adalah 3 Tahun lebih 7 bulan sampai dengan Pemutusan hubungan kerja terjadi dengan upah terakhir adalah sejumlah Rp. 3.562.000, - (tiga juta lima ratus enam puluh dua ribu rupiah).

Menimbang bahwa dalam gugatan Para Penggugat terhadap permasalahan awal yang terjadi sebagai perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan dalil gugatan Para Penggugat bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat tanpa memberikan hak-hak Para Penggugat selaku karyawan sesuai peraturan perundang-undangan ketengakerjaan yang berlaku berdasarkan Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 kepada Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) dan Surat Keputusan Nomor 3309/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 kepada Penggugat II (Ic. Zirfa Mulyawan) dan dalam surat keputusan yang ditandatangani oleh Ibnu Hasin Munawar selaku People Development Manager pada Perusahaan Tergugat, telah dinyatakan bahwa terhitung tanggal 21 Desember 2021 hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir (Vide Bukti P.1-I, P.1-II yang berkesuaian dengan Bukti T-3.1 dan T-3.2) dan terhadap surat keputusan PHK kepada Para Penggugat tersebut juga telah diserahkan terimakan oleh Tergugat kepada Para Penggugat melalui Personalia sesuai bukti T-3.3 dan T-3.4.

Menimbang bahwa terhadap Pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat tersebut, Para Penggugat tidak dapat menerima tindakan tersebut karena dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diterima oleh Para Penggugat tidak terdapat alasan yang jelas khususnya terhadap maksud dari Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi sehingga Para Penggugat menolak tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut karena bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

Menimbang penolakan Para Penggugat terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dalam jawaban Tergugat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dikarenakan alasan dan pertimbangan dasar hukum yang sangat jelas, yakni dikarenakan Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak berdasarkan fakta hasil temuan, observasi, dan analisis serta laporan dari Departemen Internal Audit Tergugat (Vide Bukti T-8) dan Para Penggugat terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur didalam Peraturan Perusahaan Tergugat bahwa Para Penggugat telah melanggar Pasal 47 ayat 2 huruf (a) (c) dan (r) Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021 – 2023 (Vide Bukti T-1).

Menimbang bahwa terhadap pelanggaran yang bersifat mendesak tersebut sesuai yang telah diuraikan diatas, dari bukti-bukti yang telah disampaikan dalam persidangan diketahui bahwa pelanggaran yang dimaksud tersebut, Para Penggugat

Halaman 30 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah membuat surat pernyataan yang ditandatangani oleh Penggugat I dan Penggugat II (Vide Bukti T.4-1, T.4-2, T.4-3 dan Bukti T.5.1).

Menimbang dari uraian diatas terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi dan dihubungkan dengan petitum gugatan Para Penggugat dimana pada petitum poin 1 (satu) Para Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, maka terhadap hal tersebut untuk dapat atau tidaknya dikabulkan petitum ini, maka harus ditentukan lebih dahulu apakah dikabulkan atau tidak petitum-petitum selanjutnya;

Menimbang bahwa, sesuai dengan Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan khususnya Pada Huruf B Rumusan Hukum Kamar Perdata angka 2 Perdata Khusus Poin b sub poin 3a bahwa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan poin 3b Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh Pengadilan hubungan industrial, kemudian terbit Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap diperiksa berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan. Dengan demikian berdasarkan poin 3a dan poin 3b tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa gugatan Perselisihan hubungan industrial yang diajukan setelah dikeluarkan Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana dari undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku ketentuan Undang Cipta Kerja.

Menimbang bahwa gugatan dari Para Penggugat diajukan pada tanggal 15 Desember 2022 dan diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi tanggal 19 Desember 2022, maka Majelis hakim menerapkan pemberlakuan Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksana dari Undang Undang tersebut.

Menimbang bahwa Para Penggugat pada poin 2 (dua) Petitumnya yang mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan Menyatakan Perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat I dan II merupakan perbuatan yang melanggar ketentuan-ketentuan hukum Ketenagakerjaan, dimana Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat dengan alasan Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, sesuai dengan (Vide Bukti P.1-I, P.1-II yang berkesesuaian dengan Bukti T-3.1 dan T.-3.2) dan Tergugat secara tegas menyatakan bahwa Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perusahaan dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Halaman 31 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb

#### 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 dasar PHK dari Tergugat kepada Para Penggugat adalah berdasarkan pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yakni :

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  - a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
  - b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Menimbang bahwa terhadap dasar PHK tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa majelis hakim tidak sepakat dengan alasan PHK dari Tergugat yang menyatakan Para Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, dikarenakan dari bukti-bukti yang disampaikan serta keterangan Saksi-saksi dari Para Penggugat dalam Persidangan, Majelis Hakim melihat bahwa tidak terdapat tindakan Para Penggugat berdasarkan standard operating procedure (SOP) yang berlaku di Departemen Store and Sales Point (SSP) Perusahaan Tergugat Nomor 013 dan 001 (Vide Bukti T-9 dan T-10) dikaitkan dengan pengakuan dari Para Penggugat (Vide Bukti T.4-1, T.4-2, T.4-3 dan Bukti T.5.1) yang menyebabkan kerugian pada Tergugat, dan Tergugat dalam persidangan tidak bisa membuktikan bahwa Para Penggugat telah melaksanakan usaha-usaha yang bertujuan untuk memperoleh atau mendapatkan keuntungan pribadi dan atau orang lain didalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, Tergugat juga tidak bisa membuktikan Para Penggugat telah menyalahgunakan wewenang karena jabatan untuk kepentingan dan atau keuntungan diri pribadi dan atau orang lain, Tergugat juga tidak bisa membuktikan bahwa Para Penggugat telah dengan sengaja melakukan penyimpangan standart operating procedure yang menyebabkan kerugian perusahaan, dengan demikian Petitum poin 2 (dua) Para Penggugat yang mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat merupakan perbuatan yang melanggar ketentuan-ketentuan hukum ketenagakerjaan haruslah **dikabulkan**, sebatas alasan dalam melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap Para Penggugat;

Menimbang, bahwa Para Penggugat pada poin 3 (tiga) petitumnya yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan batal demi hukum Surat Keputusan Nomor: Surat Keputusan Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama Ahmad Mustaqim, dan Nomor 3309/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 atas nama Zirfa Mulyawan,

Halaman 32 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang berakhirnya hubungan kerja. Karena petitum Para Penggugat pada poin 2 (dua) telah dikabulkan karena pemutusan hubungan kerja dari Tergugat kepada Para Penggugat adalah perbuatan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan, maka beralasan hukum petitum yang menyatakan batal demi hukum surat keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat batal demi hukum haruslah **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa Para Penggugat pada point 4 (empat) petitumnya yang menyatakan menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat dengan alasan efisiensi terhitung putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap;

Menimbang bahwa Pasal 151 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
4. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menimbang bahwa dalam gugatan Para Penggugat diketahui bahwa Para Penggugat menerima Surat Pemutusan hubungan kerja dari Tergugat dengan Surat Keputusan Nomor 3300/SDM-SAT JBI./XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 kepada Penggugat I (Ic. Ahmad Mustaqim) dan Surat Keputusan Nomor 3309/SDM-SAT JBI/XII-2021 tanggal 20 Desember 2021 kepada Penggugat II (Ic. Zirfa Mulyawan), dan dalam surat keputusan yang ditandatangani oleh Ibnu Hasin Munawar selaku People Development Manager pada Perusahaan tergugat, telah dinyatakan bahwa terhitung tanggal 21 Desember 2021 hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir. (Vide Bukti P.1-I, P.1-II yang berkesesuaian dengan Bukti T-3.1 dan T-3.2) dan seharusnya sebelum tindakan Pemutusan hubungan kerja tersebut dijalankan oleh Tergugat, dalam persidangan tidak terdapat bukti yang dihadirkan adanya bentuk pembinaan yang dijalankan terlebih dahulu sebelum Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat. Dan faktanya surat keputusan PHK kepada Para Penggugat tersebut langsung

Halaman 33 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb

#### 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

diserah terimakan oleh Tergugat kepada Para Penggugat melalui Personalia sesuai bukti tanda terima vide bukti T-3.3 dan T-3.4, dengan demikian Tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat Majelis Hakim menilai adalah sebagai tindakan efisiensi dan upaya untuk mencegah kerugian Tergugat dan tindakan PHK tersebut mempunyai konsekuensi serta menimbulkan kewajiban yaitu pemberian hak kepada Para Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 43 ayat (2).

Menimbang bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 43 Ayat 2 yaitu Pengusaha dapat melakukan pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka pekerja/buruh berhak atas :

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka, **hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat putus dengan alasan efisiensi sejak tanggal 21 Desember tahun 2021**, dan kepada Tergugat diwajibkan membayar hak-hak Para Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan diatas Majelis Hakim telah menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat, sejak tanggal 21 Desember 2021 dengan alasan sebagai mana yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Para Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian petitum poin 5 (lima) dari Para Penggugat yang memohon menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat I dan II secara tunai dan sekaligus sejumlah uang sebesar Rp. 110.039.493,- (seratus sepuluh juta tiga puluh sembilan ribu empat ratus sembilan puluh tiga rupiah), namun

Halaman 34 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim tidak sepakat dengan Para Penggugat tentang jumlah uang yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat;

Menimbang, bahwa hubungan kerja berakhir berdasarkan Pasal 43 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Para Penggugat berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4), sehingga Petitum gugatan Para Penggugat angka 5 (lima) **dikabulkan sebagian**, dan Para Penggugat berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 43 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan rincian sebagai berikut;

1. Ahmad Mustaqim (Penggugat I) masa kerja 6 Tahun 4 Bulan.

- Uang Pesangon  $1 \times 7 \times \text{Rp } 3.749.029,00 = \text{Rp } 26.243.203,00$
- Uang Penghargaan  $3 \times \text{Rp } 3.749.029,00 = \text{Rp } 11.247.087,00 +$
- Sub total  $= \text{Rp } 37.490.290,00$

(tiga puluh tujuh juta empat ratus sembilan puluh ribu dua ratus sembilan puluh rupiah)

2. Zirfa Mulyawan (Penggugat II) masa kerja 3 Tahun 7 Bulan.

- Uang Pesangon  $1 \times 4 \times \text{Rp } 3.562.000,00 = \text{Rp } 14.248.000,00$
- Uang Penghargaan  $2 \times \text{Rp } 3.562.000,00 = \text{Rp } 7.124.000,00 +$
- Sub total  $= \text{Rp } 21.372.000,00$

(dua puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu rupiah)

**Total Keseluruhan  $= \text{Rp } 58.862.290,00$**

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam Petitum poin 5 (lima) juga memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat membayar upah proses Para Penggugat sebesar 6 (enam) bulan upah, berhubung Majelis Hakim telah memutuskan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dan Para Penggugat terhitung sejak tanggal 21 Desember 2021, maka petitum ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa Para Penggugat dalam petitum poin 6 (enam) juga meminta kepada Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap harinya kepada Penggugat I dan Penggugat II apabila lalai melaksanakan putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, berhubung putusan aquo adalah menghukum Tergugat untuk menyerahkan sejumlah uang kepada Para Penggugat, maka petitum ini menurut ketentuan hukum haruslah dinyatakan **ditolak**;

Menimbang, bahwa Para Penggugat, dalam petitum poin 7 (tujuh) meminta kepada Majelis Hakim agar menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas barang

Halaman 35 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

barang milik Tergugat sebagaimana tertuang dalam Berita Acara sita dalam Perkara ini, setelah Majelis Hakim perhatikan secara seksama Para Penggugat tidak ada mengajukan permohonan sita jaminan, dengan demikian petitum ini haruslah **ditolak**;

Menimbang bahwa, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka petitum Para Penggugat **dikabulkan sebagian dan ditolak selain dan selebihnya**.

Menimbang bahwa, oleh karena gugatan Para Penggugat dikabulkan sebagian, dan Tergugat berada di pihak yang kalah maka Tergugat harus dihukum untuk membayar biaya perkara;

Menimbang bahwa, oleh karena nilai gugatan Para Penggugat dibawah Rp.150.000,000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya, maka segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan ketentuan dalam RBg, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 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 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat.

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melanggar Hukum dalam bidang Ketenagakerjaan sebatas alasan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;
3. Menyatakan batal demi Hukum Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat;
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat dengan alasan efisiensi terhitung sejak tanggal 21 Desember tahun 2021;
5. Menghukum Tergugat (Ic. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk) untuk membayar hak-hak Para Penggugat sebagaimana diatur dalam Undang Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan

Halaman 36 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 43 Ayat 2 yaitu uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, sejumlah **Rp. 58.862.290,00 (lima puluh delapan juta delapan ratus enam puluh dua ribu dua ratus sembilan puluh rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

Ahmad Mustaqim (Penggugat I) masa kerja 6 Tahun 4 Bulan.

- Uang Pesangon	1 x 7 x Rp 3.749.029,00	= Rp 26.243.203,00
- Uang Penghargaan	3 x Rp 3.749.029,00	= <u>Rp 11.247.087,00 +</u>
	Sub total	= <b>Rp 37.490.290,00</b>

**(tiga puluh tujuh juta empat ratus sembilan puluh ribu dua ratus sembilan puluh rupiah)**

Zirfa Mulyawan (Penggugat II) masa kerja 3 Tahun 7 Bulan.

- Uang Pesangon	1 x 4 x Rp 3.562.000,00	= Rp 14.248.000,00
- Uang Penghargaan	2 x Rp 3.562.000,00	= <u>Rp 7.124.000,00 +</u>
	Sub total	= <b>Rp 21.372.000,00</b>

**(dua puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu rupiah)**

**Total Keseluruhan = Rp. 58.862.290,00**

6. Menolak Gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

7. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 552.000,00 (lima ratus lima puluh dua ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi, pada hari Senin 22 Mei 2023, oleh kami, **TATAP URASIMA SITUNGKIR, SH.,** sebagai Hakim Ketua, **MIRZA BUDIANSYAH, SH.,** dan **ISMAIL, S.H, M.H.,** masing-masing Hakim sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan pada hari Senin tanggal 29 Mei 2023, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri Hakim-Hakim anggota tersebut, dan dibantu oleh **ERMIYATI MARLINA SITUMORANG, SH, MH.,** Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua

Ttd

Ttd

**MIRZA BUDIANSYAH, SH.,**

**TATAP URASIMA SITUNGKIR, SH.,**

Ttd

**ISMAIL, SH, MH.,**

Panitera Pengganti

Halaman 37 dari 38, Putusan Perkara Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jmb



Ttd

**ERMIYATI MARLINA SITUMORANG, SH, MH.,**

Rincian Biaya:

1. Daftar	: Rp	-
2. ATK/Pemberkasan	: Rp	-
3. Biaya Panggilan	: Rp	542.000,-
4. PNPB Panggilan 1	: Rp	-
5. Pemeriksaan Setempat	: Rp	-
6. Materai/Penetapan/Pencabutan	: Rp	10.000,-
7. Redaksi	: Rp	+
Jumlah	: Rp	552.000,-

(lima ratus lima puluh dua ribu rupiah)