



P U T U S A N
NOMOR : 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.

"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara :

DENDY HARTAMAN, Warga Negara Indonesia, Tempat Tanggal Lahir, Cimahi, 20 Desember 1977, Laki-laki, Pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Jalan Panembakan No.130, RT. 005 RW. 005, Kelurahan/Desa Padasuka, Kecamatan Cimahi Tengah, Kota Cimahi;
Dalam hal ini dikuasakan kepada: **ARTHUR YUDI WARDANA, SH., MH.** dan **ADAM MIMBAR, SH.**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, Advokat dan Konsultan Hukum pada LAW OFFICEARTHUR YUDI WARDANA, SH., MH. & PARTNERS yang beralamat di Jalan Sadang No. 27 A Kopo-Sayati Kabupaten Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: : 02/AYW&P/PHK/01/2023 tertanggal 19 Januari 2023, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**

L a w a n

PT. MEGA AUTO FINANCE, yang diwakili oleh **MELLY ARMEILIA**, Warga Negara Indonesia dalam jabatannya sebagai Direktur Utama, berkedudukan di Jalan Raya Amir Mahmud No. 755D Padasuka, Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat;
Dalam hal ini dikuasakan kepada: **ABEDNEGO ISA LATUIHAMALLO, S.H.** dan **Fany Januari Utami**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, Para Karyawan PT. MEGA AUTO FINANCE, beralamat di Wisma 76 lantai 12, jalan Mayjend S. Parman, Slipi Jakarta Barat,

Halaman 1 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 089/LGL-MAF/DIR-KUASA/VII/2023 tertanggal 24 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT** ;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tersebut ;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan surat-surat bukti yang diajukan di persidangan;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA.

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 27 Juni 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 5 Juli 2023, dengan register Nomor 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa, hubungan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah ada hubungan kerja dimana PENGGUGAT merupakan Pekerja dengan masa kerja lama dengan status kerja sebagai KARYAWAN / PEKERJA TETAP di Perusahaan milik TERGUGAT yang bernama PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE MAF - MCF BANDUNG 6, dan menurut keterangan PENGGUGAT telah memiliki masa kerja dengan lama masa kerja dan Jabatan terakhir, sebagai berikut ::

NO	NAMA	M M K	NIK	MASA KERJA	BAGIAN / JABATAN
1	DENDY HARTAMAN / PENGGUGAT	02 Januari 2019	220197122	4 TAHUN 7 HARI	MARKETING HEAD

2. Bahwa, selama PENGGUGAT bekerja di perusahaan TERGUGAT, mendapatkan Upah/gaji yang biasa diterima per- bulannya sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah) sampai dengan PENGGUGAT telah resmi diputuskan hubungan kerjanya (PHK) secara sepihak oleh TERGUGAT yakni terhitung mulai tanggal (TMT) 09 januari 2023, dan selanjutnya selama



dalam proses PHK yang dilakukan sepihak tersebut pihak TERGUGAT sudah tidak mau lagi memberikan Upah yang biasa diterima PENGGUGAT perbulannya sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah) sampai dengan gugatan ini diajukan pun tidak mau melaksanakan;

3. Bahwa, awal mulanya pada tanggal 03 Januari 2023 TERGUGAT telah menyampaikan berupa 2 (dua) surat keputusan resmi yang isinya sebagai berikut :

- surat keputusan resmi bernomor : 005/MAF/HRD/I/2023, yang ditandatangani oleh saudara LINAWATY, surat tertanggal 03 Januari 2023, tentang pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja ditujukan kepada Penggugat;
- dengan alasan tuduhannya bahwa Penggugat dituduh-tuduh melakukan suatu pelanggaran peraturan perusahaan, maka pihak Perusahaan dapat melakukan secara otomatis untuk memberhentikan / mem-PHK secara sepihak terhadap PENGGUGAT;

4. Bahwa, alasan PHK sepihak diatas jelas – jelas ditentang oleh Penggugat karena merasa yang telah disebutkan dan ditandatangani dalam surat PHK sepihak oleh saudara LINAWATY tersebut dalam prosesnya sangat prematur, tidak jelas dan sama sekali tidak berdasarkan ketentuan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku sehingga Penggugat merasa tidak mendapatkan rasa keadilan karena penilaian kerja dari perusahaan Tergugat sangatlah arogan dengan memutus secara sepihak tanpa adanya tahapan proses dan mekanisme aturan hukum yang berlaku, apalagi Penggugat merasa sudah loyal mengabdikan selama bertahun-tahun namun akibat dari adanya tuduhan berupa kesalahan dikategorikan pelanggaran apapun berupa tuduhan yang tidak secara langsung dilakukannya, maka dikategorikan konsekwensinya otomatis di PHK secara sepihak tanpa mendapatkan hak – hak Normatif apapun dan tanpa ada penghargaan dalam bentuk apapun padahal sudah jelas ada suatu regulasi dan atau mekanisme aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di negara ini yang telah mengatur secara rinci tentang mekanisme suatu perselisihan dalam hubungan ketenagakerjaan dan mengenai loyalitas dalam pengabdian dan dedikasi kerja tinggi serta kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan yang sudah sangat jelas telah dijalankan dengan baik dan tidak usah diragukan lagi hal ini



karena sudah sangat jelas sekali terlihat dari lamanya masa kerja Penggugat yang sudah cukup lama mengabdikan, loyal dalam ikut serta membangun jalannya roda perusahaan namun hasil diujungnya hanya dibuang begitu saja dianggap hanya perumpamaan berupa sampah yang sangatlah tidak ada sedikitpun untuk dihargai sama sekali oleh Tergugat;

5. Bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE MAF - MCF BANDUNG 6 atau Tergugat, dilakukan dengan cara-cara yang jelas sekali ilegal dan terang benderang telah menyimpang dari ketentuan aturan hukum ketenagakerjaan karena tanpa mengajukan permohonan PHK terhadap Instansi terkait yakni Disnaker Kota Cimahi terhadap proses PHK pekerjaannya tersebut adalah suatu hal yang sangat dilarang, dikategorikan Un-Prosedural dan atau Mal - Administratif serta tidak boleh dijadikan suatu dasar alasan untuk melakukan suatu PHK karena jelas-jelas tindakan arogansi tersebut telah melanggar HAK ASASI MANUSIA, yang sangat berakibat dan sangat berdampak secara langsung terhadap (nasib hidup Pekerja berikut kehidupan keluarganya), akibat tindakan arogan Tergugat tersebut adalah merupakan suatu ancaman yang paling menakutkan dan berpeluang besar untuk menghilangkan hak-hak atas pekerjaan, pendapatan biaya hidup keluarga dan perlakuan yang adil bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja dalam rangka tujuan mewujudkan HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA sebagai Prinsip dasar atas nilai –nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan ke 5 (lima) sila-sila DARI PANCASILA sebagai dasar Negara Indonesia dan Pasal 28D ayat (2) UNDANG-UNDANG DASAR 1945 sebagai hukum dasar tertulis dan hukum tertinggi di Indonesia yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian Hidup bangsa dan kebudayaan nasional Negara Indonesia. Hal demikian apabila dilanggar dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja di dalam menjalankan pekerjaannya, maka tindakan tersebut telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan jangan pula sampai diabaikan dan atau disepelekan bahwa banyak peraturan-peraturan hukum dan Per - Undang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia ini yang melindungi segala hak – hak bagi para pekerja,



bukannya tidak ada sama sekali peraturan-peraturan hukum Per-Undang-undangan yang berlaku untuk melindungi segala hak-hak bagi para pekerja di negara ini yang dibuat guna menghindari tindakan – tindakan yang bersifat kesewenang-wenangan;

6. Bahwa, karena atas putusan PHK sepihak dari PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE MAF – MCF bandung 6 /Tergugat dilakukan dengan cara sewenang-wenang yang telah memutuskan PHK tanpa didasari adanya penetapan / ijin terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dan tanpa didasari alasan–alasan yang jelas karena dengan arogansinya telah memutus hubungan kerja secara mendadak sepihak tanpa adanya upaya suatu proses pembinaan,Konseling (komunikasi dua arah) dan atau adanya pemberian sanksi sifat berjenjang yaitu berupa warning paper (surat peringatan I,II,III) terlebih dahulu, namun hanya mengutamakan dengan proses mencari – cari alasan saja dan mencari Justifikasi atau alasan pembenaran dan alasan untuk mengada-ada belaka atas tindakan PHK sepihak tersebut, maka tindakan tersebut jelas-jelas mencerminkan sangat tidak patut karena tidak memiliki kepatutan secara hukum karena dalam prosesnya tidak sesuai dengan ketentuan aturan–aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;
7. Bahwa, Penggugat atas putusan sepihak tersebut merasa sangat dirugikan oleh PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE MAF- MCF Bandung 6 / Tergugat,karena telah dengan sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat tanpa disertai adanya Izin dan atau Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) tentang sebab-sebab putusan PHK sepihak dan tanpa didasari adanya prosedur PHK yang patut secara hukum tersebut jelas-jelas sangat bertentangan dengan isi ketentuan Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena prosedur PHK apabila tanpa ada izin dan atau Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) Jo pasal 151 ayat (1), maka Penggugat WAJIB mendapatkan hak-hak Normatifnya yang timbul akibat berkaitan dengan putusan PHK sepihak sebagai karyawan tetap, dan dikarenakan perekrutan PENGGUGAT di terima bekerja sebelum diberlakukannya aturan baru tentang Undang-undang Cipta Kerja dan atau



sebagai kompensasi kerugian baik Materil dan Immateril yang telah diderita Penggugat, Maka untuk hak-hak normatif yang kami mohonkan kepada yang Mulia Majelis Hakim dalam kedudukan, pangkat, martabat yang tinggi, dalam persidangan ini yaitu berupa Uang Pesangon mohon diberlakukan aturan hukum berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga perhitungan Pesangon Penggugat diperhitungkan sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari pihak PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE MAF - MCF/Tergugat atas perbuatan dan prilakunya yang telah secara jelas sewenang-wenang dan terang benderang telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat;

8. Bahwa, akibat pihak Perusahaan telah melanggar Pasal 155 ayat (3), dan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13/2003, isinya sebagai berikut;

“Baik Pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya selama putusan Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan”;

selama dalam proses PHK sepihak Penggugat sudah tidak dapat melakukan kewajiban bekerja dikarenakan atas keinginan, kehendak, ketidakpahaman, dan hanya merupakan suatu tindakan gaya - gayaan sepihak dari Tergugat saja yang telah secara arogan memutuskan PHK sepihak sampai dengan arogansinya tidak mau memberikan hak berupa upah beserta hak normatif lainnya dengan alasannya dikarenakan Penggugat sudah diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat yang intinya Tergugat menganggap bahwasanya hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir secara sepihak, maka oleh karena itu berdasarkan ketentuan dari Pasal 93 ayat (2) huruf F, Undang undang No. 13 tahun 2003 yang isinya :

“Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”;

9. Bahwa, hak Pesangon yang diminta oleh Penggugat, dengan ini kami mengajukan permintaan agar diperhitungkan sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003



tentang Ketenagakerjaan, dimana akibat dari PHK sepihak tersebut Penggugat berhak atas perhitungan Pesangon, uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

10. Bahwa, karena adanya ketidakpatutan secara hukum dalam melakukan prosedur PHK karena dilakukan secara sepihak, maka sangatlah bertentangan dan tidak sesuai dengan apa yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga apa yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, mengakibatkan sejak dikeluarkannya putusan PHK sepihak dalam surat keputusan resmi tertanggal 03 Januari 2023, bernomor : 005/MAF/HRD/I/2023, tentang pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja ditujukan kepada Penggugat yang ditandatangani oleh saudara LINAWATY sehingga Penggugat telah diputuskan / PHK secara sepihak dan tidak mendapatkan upah dan atau tidak menerima gaji lagi yang seharusnya biasa diterima perbulannya sebagai upah selama dalam proses, maka sesuai aturan yang berlaku dalam Pasal 155 ayat (3) UU 13/2003, Pihak Pemberi Kerja dalam hal ini Tergugat diwajibkan harus dapat memenuhi semua hak upah dan hak –hak lainnya yang biasa diterima per-bulan oleh Penggugat selama dalam proses pemutusan hubungan kerja;
11. Bahwa, tanggal 30 Januari dan tanggal 01 Februari 2023, kami Law Office ARTHUR YUDI WARDANA,SH.MH. & PARTNERS selaku Kuasa Hukum Penggugat telah melayangkan Permintaan Bipartit (pertama) dan (Kedua), yang bermaksud untuk melakukan pertemuan 2 (dua) pihak/Bipartit dengan PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE MAF – MCF/Tergugat dimana undangan Bipartit tersebut terlaksana pada 09 Februari 2023 dan tidak menghasilkan kesepakatan dalam artian Bipartit telah gagal atau dead lock;
12. Bahwa, Perundingan Bipartit telah gagal selanjutnya langkah yang kami lakukan adalah mengajukan permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) secara TRIPARTIT ke Dinas ketenagakerjaan Kota Cimahi pada tanggal 17 Februari 2023 guna melakukan perundingan Tripartit yakni perundingan dengan bantuan pihak ketiga guna melibatkan pihak negara untuk menyelesaikan masalah klien kami,dengan langkah yang diambil adalah salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan

Halaman 7 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



perselisihannya kepada instansi negara yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang berbunyi :

“ Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”;

Sebagaimana uraian di atas dan berdasarkan alasan serta duduk Permasalahan yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat, maka Penggugat mengajukan Permohonan agar dinyatakan dan ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Cimahi sebagai Mediator untuk memfasilitasi pertemuan 3 (tiga) pihak/Tripartit dalam upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) antara Pemohon dengan PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE MAF - MCF bandung 6 sesuai berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

13. Bahwa, pihak Tergugat masih tetap bersikukuh dan merasa benar sendiri atas putusan PHK sepihaknya kepada PENGUGAT, maka PENGUGAT jelas-jelas menolak dan, tidak menerima atas sikap arogan Tergugat yang merasa benar sendiri telah membuat keputusan Pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan / TERGUGAT, padahal menurut Penggugat tindakan sepihak tersebut illegal dan sangat tidak sesuai dengan aturan hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga Penggugat menyampaikan permasalahan ini secara TRIPARTIT ke Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi pada tanggal 17 Februari 2023 selaku perwakilan dari salah satu pihak institusi Negara yang berwenang guna mencari suatu keadilan dan demi tegaknya hukum yang adil



sebagaimana sangat jelas telah diatur dalam ketentuan aturan-aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di negara ini;

14. Bahwa, PENGGUGAT dengan TERGUGAT telah melaksanakan TRIPARTIT Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kota Cimahi namun atau akan tetapi tidak pernah mendapatkan suatu titik temu penyelesaian;
15. Bahwa, perundingan yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi tidak menghasilkan kesepakatan, sehingga oleh karenanya Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi, melalui suratnya, masing - masing :
 - Nomor :560/301/Disnaker tertanggal 27 Maret 2023 telah mengeluarkan anjuran atas nama PENGGUGAT / DENDY HARTAMAN sebagai berikut:

M E N G A N J U R K A N :

1. Kepada Pihak Pengusaha PT. Mega Auto Finance dan Pekerja Sdr. Dendy Hartaman untuk menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan karena kesalahan Pekerja sejak dikeluarkan anjuran ini;
2. Kepada Pihak Pengusaha PT. Mega Auto Finance untuk membayarkan hak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pekerja Sdr. Dendy Hartaman yaitu berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan rincian sebagai berikut;

No	Nama	Masa Kerja	Upah/Bulan	Pesangon	PMK	Jumlah
1	Dendy Hartaman	4 thn 7 hari	Rp. 5.000.000	Rp. 254.000.000	Rp. 10.000.000	Rp. 35.000.000

Kepada Kedua Belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

16. Bahwa, yang menjadi permasalahan diajukannya gugatan ini disebabkan pihak TERGUGAT tetap tidak mau mengindahkan Isi anjuran Disnaker Kota Cimahi untuk membayarkan Hak Pesangon Para Penggugat sebagaimana isi dari anjuran pihak Disnaker Kota Cimahi Sehingga atas anjuran tertulis dari



Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Nomor : 560/300/Disnaker. mengeluarkan anjuran tertulis atas nama Penggugat I / Usep Supriadi, ST. dan Anjuran Nomor :560/301/Disnaker. anjuran tertulis atas nama Dendy Hartaman masing masing surat anjuran tertanggal 27 Maret 2023 namun TERGUGAT (pihak perusahaan) dianggap telah menyatakan menolak;

17. Bahwa, atas akal-akalan dan tindakan bersikukuh tidak mengindahkan dan atau menolak Anjuran Tripartit atas PHK sepihak yang telah dilakukan TERGUGAT tersebut sangat jelas telah melanggar aturan ketenagakerjaan yang berlaku sebagaimana tertuang dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "*pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2). uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*";
18. Bahwa, tindakan PHK sepihak yang telah dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sangatlah jelas hanya sekedar suatu akal-akalan belaka dan tidak bersungguh sungguh untuk dapat membuktikan bahwa Penggugat telah melanggar aturan perusahaan sehingga mengakibatkan PENGGUGAT sudah tidak boleh lagi bekerja seperti biasa sehingga sudah tidak memiliki penghasilan untuk membiayai kebutuhan kebutuhan hidup dalam kelangsungan menafkahi hidup keluarganya sedangkan untuk perihal loyalitas, pengabdian dan dedikasi tinggi serta kontribusi kerja terhadap perusahaan sudah sangat jelas tidak usah diragukan lagi hal ini, telah jelas terlihat dari lamanya masa kerja PENGGUGAT yang sudah sangat cukup lama mengabdikan, namun di ujungnya sangatlah tidak dihargai sama sekali oleh TERGUGAT;
19. Bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang telah dikeluarkan oleh TERGUGAT haruslah mendapatkan penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan pada Pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum karena diputus dengan cara sepihak tersebut sangatlah menyimpang dan jelas mengandung unsur intimidatif, adanya paksaan, tekanan dan tindakan otoriter, karena tanpa mengindahkan ketentuan aturan-aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;



20. Bahwa, selain kerugian akibat dari kehilangan Pekerjaan, apa yang telah dilakukan oleh kesewenang-wenangan dari TERGUGAT dengan tidak memenuhi Hak normatif PENGGUGAT, sudah sangat jelas bahwa itu suatu bukti arogansi dan merupakan pelanggaran ketenagakerjaan yang benar-benar sangat merugikan PENGGUGAT selaku pekerja dan sangat bertentangan dengan kewajiban hukum dari pihak TERGUGAT yang secara jelas dan nyata telah dengan sengaja melakukan suatu kesewenangan, dengan sengaja melakukan penyimpangan, dengan sengaja melanggar ketentuan hukum yang ada yakni Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
21. Bahwa, akibat perbuatan yang telah dilakukan oleh TERGUGAT tersebut kepada PENGGUGAT, sangat bertentangan dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, padahal jika merujuk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) karyawan tetap yang dipecat/diberhentikan sepihak tanpa adanya suatu kesalahan yang dibuktikan secara hukum, maka sudah suatu kepastian hukum konsekwensinya perusahaan diwajibkan memberikan pesangon kepada pekerja/karyawan;
22. Bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh TERGUGAT dengan cara-cara yang illegal dan menyimpang terhadap pekerjaanya adalah suatu hal yang sangat dilarang dan tidak boleh dijadikan dasar alasan untuk melakukan PHK karena jelas-jelas melanggar HAK ASASI MANUSIA, karena akibatnya sangat berdampak langsung terhadap (nasib Pekerja berikut keluarganya), karena tindakan TERGUGAT diatas diduga merupakan suatu ancaman paling menakutkan yang berpeluang besar untuk menghilangkan hak-hak atas pekerjaan, pendapatan dan perlakuan yang adil bagi pekerja/buruh dalam hubungan kerja dan tujuan mewujudkan HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA sebagai dasar atas nilai –nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan ke 5 sila-sila DARI PANCASILA dan Pasal 28D ayat (2) UNDANG-UNDANG DASAR 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Negara Indonesia, Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja di dalam menjalankan pekerjaannya, maka telah bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 yang

Halaman 11 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



menyatakan, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";

23. Bahwa, atas tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT, maka PENGUGAT telah mengalami kerugian yang diderita baik Materil dan Imateril yang tidak bersifat natura, sehingga PENGUGAT mengajukan Gugatan di Pengadilan Negeri Kelas IA Khusus Bandung pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dengan alasan hukum hendak memperjuangkan dan mempertahankan hak-hak atas hak Pesangon dan hak normatif lainnya sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan sebagai kompensasi yang masih bertanggung dari TERGUGAT, karena PENGUGAT telah di PHK secara sepihak, oleh karenanya PENGUGAT memohon kepada yang Mulia Majelis Hakim yang Memeriksa dan Mengadili Perkara In-Casu dalam kedudukan, pangkat, martabat yang tinggi dalam persidangan ini untuk mempertimbangkan kondisi serta kedudukan Hak dari PENGUGAT yang telah sengaja sudah diabaikan oleh TERGUGAT dengan tanpa adanya alas hak dan dasar hukum serta suatu alasan bukti yang cukup jelas;
24. Bahwa, Pesangon atas perbuatan pemutusan hubungan kerja sepihak yang wajib diberikan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT dikarenakan Pengugat pada saat di terima masuk bekerja sebelum diberlakukannya aturan Undang-undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw Cipta Kerjayang secara resmi mulai diberlakukan terhitung tanggal 22 November 2020, maka dalam perhitungan hak-hak normatif pesangon, kami memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim yang Mulia dalam kedudukan, pangkat, martabat yang tinggi dalam persidangan ini agar merujuk sebagai alas haknya tetap berdasarkan kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni, sebagai berikut :

1) DENDY HARTAMAN / PENGUGAT.

- Masa Kerja : **4 Tahun 7 hari**
- Upah terakhir : **Rp. 5.000.000.- / bulan**

I. Pesangon II PMTK ;

- **Pesangon II (Dua) kali:**

Rp. 5.000.000., x 6 x 2Pmtk = Rp. 50.000.000,-

Halaman 12 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



- **Uang Penghargaan Masa Kerja :**
 $Rp. 5.000.000,- \times 2 = \underline{Rp. 10.000.000,-}$
 $= \underline{Rp. 60.000.000,-}$
- **Uang Penggantian Hak :**
 $15\% \times Rp. 60.000.000 = \underline{Rp. 9.000.000}$
Jumlah $= \underline{Rp. 69.000.000,-}$

II. Upah Proses + Sisa Cuti + THR 2023,

- **Upah Selama Proses PHK :**
Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003,
 $6 (b\ln) \times Rp. 5.000.000, = Rp. 30.000.000,-$
- **Sisa Cuti yang belum diambil:**
 $30: Rp. 5.000.000, = Rp. 166.000 \times 6 = Rp. 996.000,-$
- **Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2023 :**
(Permenaker RI No. 6 Tahun 2016,)
 $1 \times Rp. 5.000.000,- = \underline{Rp. 5.000.000,-}$
Jumlah $= \underline{Rp. 35.996.000,-}$

III. Jadi Grand total jumlah keseluruhan uang Pesangon yang harus diterima oleh Sdr. Dendy Hartaman / PENGUGAT yakni :

- **Grand Total (Pesangon II PMTK) sebesar Rp.69.000.000. + (Upah Proses + Sisa Cuti + THR 2023) sebesar Rp. 35.996.000 =**
Rp.104.996.000,- terbilang (Seratus Empat Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Rupiah).

25. Bahwa sampai dengan tanggal diajukannya gugatan ini TERGUGAT tidak pernah pula beritidak baik mau membayarkan hak-hak Normatif lainnya kepada PENGUGAT yaitu hak-hak berupa THR tahun 2023;
26. Bahwa, TERGUGAT sebenarnya wajib memberikan pembayaran TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan yang



secara khusus diatur pada Permenaker Nomor 06 tahun 2016, Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang isinya :

- Pasal 7 Ayat (1) Permenaker RI No.06 Tahun 2016, tanggal 08 Maret 2016 :
Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan berhak atas THR keagamaan;
- Pasal 7 Ayat (2) Permenaker RI No.06 Tahun 2016 tanggal 08 maret 2016 :
Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha;

27. Bahwa, menurut Pasal 155 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003, telah mengatur UPAH SELAMA PROSES PHKTANPA BATAS WAKTU karena TERGUGAT tidak menyelesaikan kasus PHK menurut ketentuan hukum yang berlaku dan karena dengan jelas telah melakukan putusan PHK tetapi tidak menyelesaikan PHK nya pada lembaga yang berwenang sesuai Pasal 151 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003. Maka dari itu bila TERGUGAT mendiamkan kasus PHK sama artinya TERGUGAT berinvestasi dengan masalah sehingga keadaan itu timbul karena akibat dari kelalaiannya sendiri TERGUGAT;
28. Bahwa, sampai dengan tanggal diajukannya gugatan ini TERGUGAT, tidak pernah membayarkan upah secara penuh kepada PENGUGAT dimulai sejak periode penerimaan Upah bulan Januari 2023 dan setelah itu PENGUGAT sudah tidak pernah lagi menerima hak upah dalam bentuk apapun;
29. Bahwa, gugatan PENGUGAT mengenai Gugatan Perselisihan hubungan industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ini telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004, tentang Pengadilan Hubungan Industrial;

PRIMAIR :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT kepada PENGUGAT In_Casu pada tanggal 09 Januari 2023 adalah sebagai PHK sepihak oleh TERGUGAT;



3. Menyatakan, putus hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT dikarenakan sudah tidak lagi harmonis sejak putusan ini dibacakan;
4. Menyatakan, menghukum dan mewajibkan kepada TERGUGAT untuk membayar uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada PENGUGAT dan;
5. Menyatakan PENGUGAT berhak atas perhitungan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut :

1. Dendy Hartaman / PENGUGAT.

- Masa Kerja : **4 Tahun 7 hari**
- Upah terakhir : Rp. 5.000.000.- / bulan

Pesangon II PMTK ;

- **Pesangon II (Dua) kali:**
 $Rp. 5.000.000, \times 6 \times 2 \text{ Pmtk} = Rp. 50.000.000,-$
- **Uang Penghargaan Masa Kerja :**
 $Rp. 5.000.000,- \times 2 = \underline{Rp. 10.000.000,-} +$
 $= \underline{Rp. 60.000.000,-}$
- **Uang Penggantian Hak :**
 $15\% \times Rp. 60.000.000 = \underline{Rp. 9.000.000}$
- Jumlah** $= \underline{Rp. 69.000.000,-}$

I. Upah Proses + Sisa Cuti + THR 2023,

- **Upah Selama Proses PHK :**
Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003,
 $6 (bln) \times Rp. 5.000.000, = Rp. 30.000.000,-$
- **Sisa Cuti yang belum diambil:**
 $30 : Rp. 5.000.000, = Rp. 166.000 \times 6 = Rp. 996.000,-$
- **Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2023 :**
(Permenaker RI No. 6 Tahun 2016,)

Halaman 15 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



1 x Rp. 5.000.000,-

= Rp. 5.000.000,- +

Jumlah= Rp.35.996.000,

II. Jadi **Grand total** jumlah keseluruhan uang Pesangon yang harus diterima oleh **Sdr. Dendy Hartaman / PENGGUGAT** yakni :

- **Grand Total (Pesangon II PMTK) sebesar Rp.69.000.000. + (Upah Proses + Sisa Cuti + THR 2023) sebesar Rp. 35.996.000 = Rp.104,996.000,- terbilang (Seratus Empat Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Rupiah).**

6. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan tidak berdasar hukum;
7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar Uang Paksa (Dwangsom) kepada PENGGUGAT sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap, sampai tergugat melaksanakan Putusan Perkara In_Casu dengan baik, secara sekaligus dan seketika;
8. Menghukum TERGUGAT untuk menanggung biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;
9. Menyatakan, putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar bij voorrad*) walaupun ada upaya hukum lainnya;
10. Memerintahkan, TERGUGAT untuk taat, tunduk dan patuh terhadap semua isi yang ada dalam putusan ini;

SUBSIDAIR :

Atau ;

Apabila Majelis Hakim dalam persidangan yang Mulia dan Terhormat ini berpendapat lain, kami PENGGUGAT mohon untuk putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk kepentingan Penggugat datang menghadap kuasanya **Arthur Yudi Wardana, SH., MH.** dan **Adam Mimbar, SH.** berdasarkan Surat Kuasa khusus tertanggal 19 Januari 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri

Halaman 16 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 5 Juli 2023, Nomor: 298/SK/PHI/2023/PN.BDG, untuk kepentingan Tergugat datang menghadap kuasanya **Abednego Isa Latuihamallo, S.H.**, dan **Fany Januari Utami** berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Juli 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 21 Agustus 2023, Nomor: 115/SK/PHI/2023/PN.BDG;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 130 HIR / pasal 154 Rbg maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus mempunyai tugas untuk terlebih dahulu mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencoba mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat Gugatan Penggugat pada tanggal 28 Agustus 2023 dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas surat gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan surat jawabannya tanggal 4 September 2023 dan dibacakan pada hari itu juga, yang berbunyi sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Penggugat, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa perlu Tergugat sampaikan kronologi awal mula permasalahan ini berdasarkan adanya temuan pelanggaran Peraturan Perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai berikut:
 - a. Dari hasil temuan tim audit Tergugat, Penggugat selaku Marketing Head tidak melakukan monitoring dan pengecekan berkas-berkas konsumen yang diajukan oleh CMO sehingga mengakibatkan terjadi pengajuan pembiayaan konsumen fiktif yang mengakibatkan kerugian Perusahaan;
Perbuatan Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 41 ayat (4) huruf e dan Pasal 44 ayat 1 huruf v Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024 dan SOP yang diatur dalam memo persetujuan Pelanggaran dan Sanksi;



3. Bahwa atas pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan Penggugat tersebut diatas memberikan hak kepada Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana ketentuan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024, dan terhadap Penggugat diberikan hak-hak sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021;
4. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil dalil Penggugat dalam positanya poin 3 sampai dengan poin 29 karena dalil Penggugat tidak relevan dengan fakta hukum yang sebenarnya;
5. Bahwa terhadap dalil Penggugat yang menyatakan karena Penggugat saat masuk bekerja masih berlaku undang-undang no 13 tahun 2023 sehingga Undang-undang yang digunakan adalah Undang undang no 13 tahun 2003 adalah dalil yang mengada-ada dan tidak relevan. Penggugat di PHK setelah diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 dan dasar hukum yang digunakan adalah Undang-undang Cipta Kerja dan Peranturan Pemerintah No. 35 tahun 2021;
6. Bahwa Penggugat sebelum dilakukan Pemutusan hubungan kerja telah menerima surat peringatan 1,2 dan 3 karena kinerja yang kurang baik yaitu tidak mecapai target yang telah ditentukan oleh Tergugat sehingga dalil Penggugat yang menyatakan mengenai prestasi kerja yang baik adalah dalil yang tidak relevan dengan fakta hukum sebenarnya;
7. Bahwa Tergugat memberikan surat PHK kepada Penggugat adalah berdasarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dan telah dilakukan pemeriksaan/audit;
8. Bahwa Sebagaimana ketentuan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024 yang menyebutkan bahwa Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran mendesak dan telah sesuai dengan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021;
9. Bahwa Dalam Pasal 52 ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa "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

Halaman 18 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



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

10. Bahwa Tergugat menolak sececara tegas dalil Penggugat mengenai Tunjangan hari raya tahun 2023 karena Penggugat di PHK tanggal 9 Januari 2023 sedangkan hari Raya Idul Fitri tahun 2023 jatuh pada tanggal 22 April 2023 sehingga Penggugat tidak berhak atas Tunjangan hari Raya 2023;
11. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil penggugat mengenai upah proses karena PHK Penggugat sudah sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 52 ayat (2);
12. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*). Oleh karena gugatan Penggugat menuntut pembayaran sejumlah uang, maka sesuai dengan yurisprudensi Mahkamah Agung No. 791K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 terhadap *dwangsom* haruslah ditolak;

Berdasarkan alasan-alasan sebagai terurai di atas, perkenankan Tergugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar berkenan menjatuhkan putusan :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menerima dan Mengabulkan dalil-dalil Tergugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan adalah sah secara hukum terhitung sejak tanggal 9 Januari 2023;
4. Menyatakan hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja adalah berdasarkan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021;
5. Membebankan seluruh biaya perkara kepada Negara;

Atau :

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung menjatuhkan putusan lain yang bijaksana dan seadil-adilnya menurut hukum dan keadilan (*ex aequo et bono*);



Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban yang diajukan oleh Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 11 September, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian Duplik dari Tergugat tanggal 18 September, Replik dan Duplik tersebut sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto copy surat telah dibubuhi meterai secukupnya, diberitanda bukti P-1 s.d. P-5 yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

- P- 1 : Fotocopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 001/MAF/HRD/II/2023, tanggal 03 Januari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 2 : Fotocopi Surat Permintaan Perundingan Secara Bipartit. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 3 : Fotocopi Berita Acara Bipartit tertanggal 09 Februari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 4 : Fotocopi Surat Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 5 : Fotocopi Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Cimahi Nomor : 560/301/Disnaker tanggal 27 Maret 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil dalam surat jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis berupa foto copy surat diberitanda bukti T-1 s.d. T-7, yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

- T- 1 : Fotocopi SOP Petunjuk Pelaksanaan Proses Akuisisi. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 2 : Fotocopi Surat Pernyataan Dendy Hartaman tgl 18 Oktober 2022. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 3 : Fotocopi Memo Persetujuan No. 00001-SYSDUR-MACF-VI-2020 perihal Pelanggaran dan Sanksi. (Foto Copy dari Foto Copy);



- T- 4 : Fotocopi Surat Peringatan kedua Penggugat. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 5 : Fotocopi Surat Peringatan ketiga Penggugat. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 6 : Fotocopi Peraturan Perusahaan. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 7 : Fotocopi Slip Penggugat bulan Desember 2022. (Foto Copy dari Foto Copy);

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Tergugat tidak pula mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak yang berperkara telah mengajukan Kesimpulan masing-masing tanggal 9 Oktober 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 pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak akan mengajukan apa-apa lagi dan memohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

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

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa, hubungan antara Penggugat dan Tergugat adalah ada hubungan kerja dimana Penggugat merupakan Pekerja di Perusahaan Tergugat, mendapatkan Upah yang perbulannya sebesar Rp 5.000.000,00, Penggugat diputuskan hubungan kerjanya (PHK) oleh Tergugat yakni terhitung mulai 09 Januari 2023, dan selama proses PHK yang dilakukan tersebut Tergugat sudah tidak lagi memberikan Upah yang biasa diterima Penggugat;
- Bahwa pada tanggal 03 Januari 2023 TERGUGAT telah menyampaikan surat keputusan resmi yang isinya tentang pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja ditujukan kepada Penggugat dengan alasan Penggugat



melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, maka pihak Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Penggugat;

- Bahwa, alasan PHK tersebut ditentang oleh Penggugat karena dalam prosesnya sangat prematur, tidak jelas dan sama sekali tidak berdasarkan ketentuan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku sehingga Penggugat merasa tidak mendapatkan rasa keadilan dengan memutuskan tanpa adanya tahapan proses dan mekanisme aturan hukum yang berlaku, tanpa mendapatkan hak – hak Normatif apapun dan tanpa ada penghargaan dalam bentuk apapun padahal sudah jelas ada suatu regulasi dan atau mekanisme aturan hukum ketenagakerjaan yang telah mengatur secara rinci tentang mekanisme suatu perselisihan dalam hubungan ketenagakerjaan;
- Bahwa putusan PHK dari Tergugat dilakukan tanpa didasari adanya penetapan / ijin terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dan tanpa didasari alasan-alasan yang jelas, tanpa adanya upaya pembinaan, dan atau adanya pemberian sanksi sifat berjenjang yaitu berupa surat peringatan I, II, III terlebih dahulu;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat tanpa disertai adanya Izin dan atau Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) tentang sebab-sebab putusan PHK dan tanpa didasari adanya prosedur PHK yang patut secara hukum tersebut jelas-jelas sangat bertentangan dengan isi ketentuan Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat Wajib mendapatkan hak-hak Normatifnya yang timbul akibat berkaitan dengan putusan PHK, dan dikarenakan perekrutan Penggugat di terima bekerja sebelum diberlakukannya aturan baru tentang Undang-undang Cipta Kerja dan atau sebagai kompensasi kerugian baik Materil dan Immateril yang telah diderita Penggugat, maka untuk hak-hak normatif yang kami mohonkan berupa diberlakukannya aturan hukum berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga perhitungan Pesangon Penggugat diperhitungkan sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 22 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



- Bahwa tanggal 30 Januari dan tanggal 01 Februari 2023, Kuasa Hukum Penggugat telah melayangkan Permintaan Bipartit (pertama) dan (Kedua), Bipartit tersebut terlaksana pada 9 Februari 2023 dan tidak menghasilkan kesepakatan, selanjutnya mengajukan permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) secara Tripartit ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Cimahi pada tanggal 17 Februari 2023, yang telah dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi tidak menghasilkan kesepakatan, sehingga Dinas Tenaga Kerja kota Cimahi, melalui surat Nomor: 560/301/Disnaker tertanggal 27 Maret 2023 telah mengeluarkan anjuran yang menganjurkan Kepada Pihak Pengusaha dan Pekerja untuk menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukan karena kesalahan Pekerja sejak dikeluarkan anjuran dan Kepada Pihak Pengusaha untuk membayarkan hak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pekerja yaitu berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Bahwa Tergugat tetap tidak mau mengindahkan Isi anjuran Disnaker Kota Cimahi untuk membayarkan Hak Pesangon Penggugat, Tergugat dianggap telah menyatakan menolak;
- Bahwa Pesangon atas pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat dikarenakan Penggugat pada saat di terima masuk bekerja sebelum diberlakukannya aturan Undang-undang Cipta Kerja atau Omnibuslaw Cipta Kerjayang secara resmi mulai diberlakukan terhitung tanggal 22 November 2020, maka dalam perhitungan hak-hak normatif pesangon, mohon Majelis Hakim yang Mulia agar merujuk sebagai alas haknya tetap berdasarkan kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni sebesar Rp 104,996.000,00 terbilang (Seratus Empat Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Enam Ribu Rupiah);
- Bahwa sampai dengan tanggal diajukannya gugatan ini Tergugat tidak pernah pula beritikad baik mau membayarkan hak-hak Normatif lainnya kepada Penggugat yaitu hak-hak berupa THR tahun 2023;

Halaman 23 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



- Bahwa, sampai dengan tanggal diajukannya gugatan ini Tergugat, tidak pernah membayarkan upah secara penuh kepada Penggugat dimulai sejak periode penerimaan Upah bulan Januari 2023 dan setelah itu Penggugat sudah tidak pernah lagi menerima hak upah dalam bentuk apapun;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah menyangkal dalil-dalil Penggugat dengan menerangkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa kronologi awal mula permasalahan ini berdasarkan adanya temuan pelanggaran Peraturan Perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat, dari hasil temuan tim audit Tergugat, Penggugat selaku Marketing Head tidak melakukan monitoring dan pengecekan berkas-berkas konsumen yang diajukan oleh CMO sehingga mengakibatkan terjadi pengajuan pembiayaan konsumen fiktif yang mengakibatkan kerugian Perusahaan. Perbuatan Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 41 ayat (4) huruf e dan Pasal 44 ayat 1 huruf v Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024 dan SOP yang diatur dalam memo persetujuan Pelanggaran dan Sanksi;
- Bahwa atas pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan Penggugat tersebut diatas memberikan hak kepada Tergugat untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana ketentuan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024, dan terhadap Penggugat diberikan hak-hak sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021;
- Bahwa terhadap dalil Penggugat yang menyatakan karena Penggugat saat masuk bekerja masih berlaku undang-undang No 13 tahun 2023 sehingga Undang-undang yang digunakan adalah Undang undang No 13 tahun 2003 adalah dalil yang mengada-ada dan tidak relevan. Penggugat di PHK setelah diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 dan dasar hukum yang digunakan adalah Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021;
- Bahwa Penggugat sebelum dilakukan Pemutusan hubungan kerja telah menerima surat peringatan 1,2 dan 3 karena kinerja yang kurang baik yaitu tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh Tergugat sehingga dalil Penggugat yang menyatakan mengenai prestasi kerja yang baik adalah dalil yang tidak relevan dengan fakta hukum sebenarnya;

Halaman 24 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



- Bahwa Dalam Pasal 52 ayat (2) PP No 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa “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;
- Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil penggugat mengenai upah proses karena PHK Penggugat sudah sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 pasal 52 ayat (2);
- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat mengenai uang paksa (dwangsom). Oleh karena gugatan Penggugat menuntut pembayaran sejumlah uang, maka sesuai dengan yurisprudensi Mahkamah Agung No. 791K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 terhadap dwangsom haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat, Penggugat melakukan bantahan dengan Repliknya dan dilanjutkan dengan Duplik dari Tergugat yang pada pokoknya Replik Penggugat tetap pada Gugatannya dan Duplik Tergugat tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, Penggugat pada pokoknya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tidak jelas dan sama sekali tidak berdasar karena tanpa disertai adanya Izin dan atau Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI), menyatakan pemutusan hubungan kerja sejak putusan dibacakan, dan menuntut Tergugat membayar Hak-hak Penggugat berupa Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, upah proses sisa cuti serta THR tahun 2023 keseluruhan sebesar Rp 104,996.000,00, sedangkan Tergugat pada pokoknya menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024, dan terhadap Penggugat diberikan hak-hak sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021;



Menimbang, bahwa dari pokok-pokok dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih tersebut setelah memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti-bukti, dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan Majelis Hakim berpendapat, yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan Penggugat sebagaimana dalil Tergugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

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

Menimbang, bahwa para pihak telah mengupayakan penyelesaian perkara *a quo* pada tingkat Mediasi dan pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi telah mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 560/301/Disnaker tertanggal 27 Maret 2023, Majelis berpendapat bahwa Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu proses hukum di luar peradilan sehingga tidak mengikat Hakim dalam memutus perkara *a quo*, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan di pertimbangkan;

Menimbang, bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bila tidak terjadi kesepakatan, Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan satu salah pihak dapat melanjutkannya penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, yang dapat diartikan bahwasanya anjuran hanya bersifat anjuran tidak mengikat bagi pihak yang menolaknya;

Menimbang, bahwa Penggugat melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus telah tepat dan menunjukkan kesadaran hukum Penggugat untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak dan hubungan kerjanya dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam teori etis dikenal tujuan hukum adalah guna mencapai sebuah keadilan, artinya memberikan kepada setiap orang apa yang sudah menjadi haknya, dan peraturan perundang-undangan yang merupakan hukum tertulis hendaknya dimaknai dengan tujuan hukum tersebut, bukan sebatas

Halaman 26 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



apa yang tertulis (leterlijk) yang terkesan dipergunakan sebagai pembenaran atas Tindakan yang merugikan pihak lain;

Menimbang, bahwa di perusahaan Penggugat ada Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024 (vide bukti T-6) sebagai hukum otonom diperusahaan;

Menimbang, bahwa sebagaimana amanat Pasal 108 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak dirubah/dihapus dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, setelah memeriksa dengan cermat dan seksama bukti T-6 berupa Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022 – 2024 tidak ada ditemukan lembar pengesahan dan atau cap dari kementerian atau instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan, beralasan Majelis Hakim mengesampingkan Peraturan Perusahaan tersebut sehingga dasar yang menjadi pertimbangan dalam pemeriksaan perkara a quo adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum heteronom);

Menimbang, bahwa Tergugat tidak menyangkal atau setidaknya secara hukum dianggap mengakui masa kerja serta upah Penggugat sebagaimana dalam dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang menyatakan adanya temuan pelanggaran Peraturan Perusahaan yang dilakukan oleh Penggugat, Penggugat selaku Marketing Head tidak melakukan monitoring dan pengecekan berkas-berkas konsumen yang diajukan oleh CMO sehingga mengakibatkan terjadi pengajuan pembiayaan konsumen fiktif yang mengakibatkan kerugian Perusahaan, Perbuatan Penggugat telah melanggar ketentuan Pasal 41 ayat (4) huruf e dan Pasal 44 ayat 1 huruf v Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun 2022-2024 dan SOP yang diatur dalam memo persetujuan Pelanggaran dan Sanksi, atas pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan Penggugat tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana ketentuan Pasal 44 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT Mega Auto Finance Tahun



2022-2024, dan terhadap Penggugat diberikan hak-hak sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021;

Menimbang, bahwa Peraturan Perusahaan serta Memo Persetujuan Pelanggaran dan Sanksi yang didalilkan Tergugat sebagai dasar Tindakan PHK yang dilakukan kepada Penggugat tidak dibuktikan dengan adanya pengesahan dari kementerian atau instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan sehingga belum dapat dijadikan sebagai dasar hukum, disamping itu Tergugat juga tidak menguraikan alasan mendesak apa yang dijadikan alasan yang dapat berakibat kerugian bagi Tergugat apabila pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti P-1 berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 3 Januari 2023, yang diberikan kepada Penggugat juga tidak diuraikan kerugian apa yang dialami Perusahaan Tergugat atas pelanggaran yang dilakukan Penggugat, juga tidak dijelaskan apa yang menjadi hak Penggugat akibat pelanggaran tersebut dengan di putus hubungan kerjanya;

Menimbang, bahwa sebagaimana Surat Pernyataan Penggugat tertanggal 18 Oktober 2022 (vide bukti T-2), Penggugat mengakui kurang Kontrol dan kedepannya akan memastikan akan melakukan control menunjukkan adanya itikad baik dari Penggugat untuk bekerja lebih baik sesuai harapan Perusahaan, dan dalam rentang waktu 2 (dua) bulan lebih sejak pernyataan tersebut di buat sampai dengan pemutusan hubungan kerja dilakukan Tergugat tidak ditemukan adanya pelanggaran yang dilakukan Penggugat;

Menimbang, bahwa rentang waktu 2 (dua) bulan lebih sejak ditemukannya pelanggaran yang dilakukan Penggugat (surat pernyataan Penggugat tanggal 18 Oktober 2022) Tergugat baru melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pelanggaran yang bersifat mendesak (tanggal 3 Januari 2023) adalah alasan yang tidak tepat. Bila memang pelanggaran tersebut bersifat mendesak tentunya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan segera sejak ditemukannya pelanggaran agar tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar;

Menimbang, bahwa dengan tidak ditemukannya pelanggaran-pelanggaran lain sejak adanya pernyataan Penggugat sampai Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, seharusnya disikapi Tergugat dengan melakukan pembinaan melalui Surat Peringatan kepada Penggugat;

Halaman 28 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang menyatakan Penggugat telah pernah mendapat Surat Peringatan (vide bukti T-4 dan bukti T-5), setelah memeriksa dengan seksama, Majelis Hakim berpendapat surat peringatan tersebut justru menunjukkan pembinaan yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat sudah berjalan dengan baik, karena pelanggaran yang dilakukan Penggugat terjadi di tahun 2019 yang masa berlakunya telah berakhir, dan sampai terjadinya pelanggaran dalam perkara a quo tahun 2022 belum pernah ada pelanggaran lain;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, berdasar dan beralasan Majelis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat dalam Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor: 005/MAF/HRD/I/2023 tertanggal 3 Januari 2023 batal demi hukum;

Menimbang, bahwa fakta dipersidangan Penggugat dalam tuntutananya hanya memohon Majelis Hakim menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tanggal terhitung sejak 9 Januari 2023 adalah sebagai PHK sepihak serta memohon untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan masa kerja sampai Tanggal 9 Januari 2023 (4 Tahun 7 hari), dengan mempertimbangkan keadilan yang relevan bagi kedua pihak berperkara sesuai Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus atau berakhir terhitung sejak tanggal 9 Januari 2023 bukan karena kesalahan Pekerja;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja Penggugat didasarkan bukan karena kesalahan Pekerja dan dalam gugatan Subsidiarnya Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya, sedangkan dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak uraikan kompensasi pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan Pekerja, maka berdasarkan rasa keadilan dan

Halaman 29 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



kebiasaan sebagaimana amanat Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Majelis Hakim beralasan untuk dan karenanya dalam pengakhiran hubungan kerja ini mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa Tergugat mengakui dalam dalilnya Penggugat menerima upah sebesar Rp 5.000.000,00 tidak dibantah atau setidaknya dianggap diakui oleh Tergugat sehingga sebagaimana diatur dalam Pasal 157 ayat (1) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 48 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya, maka upah Penggugat sebagai dasar perhitungan pesangon adalah Rp 5.000.000,00, dan fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya keterangan terkait cuti yang belum gugur, di mana Tergugat diterima bekerja, serta tidak ditemukan adanya hak-hak lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, dengan demikian Majelis Hakim belum dapat menghitung penggantian hak Penggugat sehingga kompensasi pemutusan hubungan kerja yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

Masa Kerja : 2 Januari 2019 s.d. 9 Januari 2023 (4 tahun lebih)

Upah Rp 5.000.000,00,00

a. Uang Pesangon $2 \times 5 \times \text{Rp } 5.000.000,00$ = Rp 50.000.000,00

b. Uang Penghargaan Masa Kerja $2 \times \text{Rp } 5.000.000,00$ = Rp 10.000.000,00

J u m l a h Rp 60.000.000,00

(enam puluh juta rupiah);



Menimbang, bahwa Pasal 14 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”, bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, dan dalam perkara a quo Tergugat sebagai pihak yang memiliki kemampuan memberikan kepastian hukum untuk melaksanakan anjuran atau menolak anjuran dengan mengajukan permohonan/gugatan pada Pengadilan Hubungan industrial, akan tetapi tidak mengupayakannya hal tersebut sehingga menimbulkan ketidak-pastian hukum terhadap perselisihannya dengan Penggugat, dengan pertimbangan lamanya proses penyelesaian perselisihan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juncto Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 maka adil dan patut Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses perselisihan kepada Penggugat sebesar $6 \times \text{Rp } 5.000.000,00 = \text{Rp } 30.000.000,00$;

Menimbang, bahwa majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 9 Januari 2023 dan hari raya keagamaan Idul Fitri tahun 2023 jatuh pada bulan April 2023, dengan demikian Penggugat tidak berhak memperoleh Tunjangan Hari Raya keagamaan tahun 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena putusan perkara a quo meliputi hukuman kepada Tergugat untuk membayar sejumlah uang, maka sesuai Pasal 606a Rv, tuntutan terhadap dwagsom dinyatakan di tolak;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak terdapat alasan mendesak untuk melaksanakan putusan ini, maka tuntutan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum kasasi (uit voerbar bij vorraad) yang diajukan Penggugat haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum di atas oleh karena gugatan Penggugat cukup beralasan dan telah didukung dengan bukti-bukti yang cukup serta telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sudah sepatutnyalah gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;



Menimbang, bahwa mengenai bukti – bukti lain yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu harus dianggap dan telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, dan oleh karena nilai gugatan dalam perkara a quo tidak melebihi Rp 150.000.000,00 maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat berupa kompensasi PHK dan upah proses sebesar Rp 90.000.000,00 (sembilan puluh juta rupiah) dengan rincian :

Kompensasi PHK	= Rp 60.000.000,00
Upah Proses	= <u>Rp 30.000.000,00</u>
J u m l a h	Rp 90.000.000,00
3. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
4. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputus dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, pada hari Senin, tanggal 16 Oktober 2023 dengan Majelis Hakim : **JAN MANOPPO, SH, MH**, sebagai Ketua Majelis, **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH, MH** dan

Halaman 32 dari 33 halaman, Putusan Nomor: 103/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg



IMAN FIRMANSYAH, SH, MH, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, dan Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari ini, **Senin, tanggal 23 Oktober 2023** oleh Ketua Majelis Hakim, dengan didampingi Hakim - Hakim Anggota **Parlindungan Saragih, S.Si, SH, MH** dan **Sri Wahyuni, SH, MH**, dibantu oleh **Tanti Tanstrisnawati SH., MH**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung serta **dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri Kuasa Tergugat.**

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

PARLINDUNGAN S. S.Si, SH, MH

JAN MANOPPO, SH, MH,

SRI WAHYUNI SH, MH

Panitera Pengganti,

TANTI TANTRISNAWATI SH., MH