



PUTUSAN

Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

IMAM HANS GUNAWAN, Jenis kelamin Laki-Laki, lahir di Deli Tua pada tanggal 20 Oktober 1991, umur 31 tahun, agama Islam, pekerjaan Karyawan Swasta, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal Jalan Pala Lingkungan III, Kelurahan Bandar Utama, Kecamatan Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hidayat, S.H., dan Zulfa, S.H., masing-masing adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada Law Office Hidayat & Partners berkantor pada BPD ABUJAPI SUMUT Jalan Tangkul/ Jalan Rukun No. 33 Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 8 April 2023, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan:

1. PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR, berkedudukan di Komplek Amplas Trade Center Blok F No.10 Kelurahan Timbang Deli, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara-20149, selanjutnya disebut sebagai Tergugat I;

2. PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR, berkedudukan di Jalan Tomang Raya No.11 Kelurahan Tomang, Kecamatan Grogol Petamburan, Jakarta Barat-11440, selanjutnya disebut sebagai Tergugat II; Dalam hal ini Tergugat I dan II memberikan kuasa kepada Fikri Al Haq Fachryana, Sukma Rahadiyani, Riki Ariyanto, Mukhammad Reza Riduwanullah, Chairul Amri, Mukti Kurniawan, S.H., C.L.A., dan Devri Arva Arsandi, S.H., M.H., masing-masing adalah karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir berdasarkan Surat Kuasa Khusus No 094/POA-DIR/V/2023 dan Surat Tugas No 038/ST/LSD/V/2023 tanggal 12 Mei 2023;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Halaman 1 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 April 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 26 April 2023 dalam Nomor Register 105/Pdt.Sus/PHI/ 2023/PN Mdn telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat (ic. IMAM HANS GUNAWAN) adalah mantan driver/ karyawan tetap Tergugat-I dan Tergugat-II (ic. PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR) yang telah bekerja sejak bulan Nopember tahun 2013 sampai bulan Januari 2023 dengan atau \pm 10 tahun dan mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp. 4.010.850,- (empat juta sepuluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) per bulan dan dibayar terakhir pada bulan Januari 2023;
2. Bahwa sebagai seorang karyawan, maka kepada Penggugat telah diberikan identitas berupa kartu karyawan dengan Register MES14A121534;
3. Bahwa selama Penggugat bekerja di tempat Tergugat-I, selama itu pula tidak pernah ada permasalahan yang krusial antara Penggugat dengan Tergugat-I;
4. Penggugat memiliki loyalitas kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari lamanya atau masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat-I dan Tergugat-II dengan pekerjaan sebagai seorang driver;
5. Bahwa pada mulanya terjadi perselisihan antara Pengugat dengan Tergugat-I adalah dilakukannya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh Tergugat-I tanpa adanya alasan-alasan hukum yang dibenarkan oleh Undang-Undang;
6. Bahwa pada tanggal 13 Januari 2023 Tergugat-I telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat sebagaimana tertuang dalam risalah perundingan dengan alasan mendesak;
7. Bahwa selanjutnya pada tanggal 22 Februari 2023 Tergugat-II melalui surat Nomor : 002/HR-IR/JNE/PHK/II/20023, Hal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Penggugat dengan tegas menyatakan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat (ic. IMAM HANS GUNAWAN);

Halaman 2 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



8. Bahwa berdasarkan surat yang diberikan oleh Tergugat-II kepada Penggugat, ditegaskan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat mulai efektif sejak tanggal 13 Maret 2023;

9. Bahwa atas surat tertanggal 22 Februari 2023 Nomor : 002/HR-IR/JNE/PHK/II/20023., Hal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat-II kepada Penggugat ditanggapi Penggugat melalui Surat No: 019/LO-HI/III/2023 tertanggal 02 Maret 2023 Hal: Tanggapan & Jawaban;

10. Bahwa pada tanggapan dan jawaban tersebut Penggugat dengan tegas menyatakan menolak dan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat-I dan Tergugat-II atas diri Penggugat;

11. Bahwa terhitung pada tanggal 13 Maret 2023 Tergugat-I dan Tergugat-II telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat dan pada saat Penggugat diberhentikan secara sepihak, Tergugat-I dan Tergugat-II tidak ada memberikan kompensasi apapun kepada Penggugat, maka akhirnya pada tanggal 20 Februari 2023 Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Ketenakerjaan Kota Medan yang berkedudukan di Jalan K.H.Wahid Hasyim No.14 Kota Medan;

12. Bahwa menindaklanjuti pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut, Dinas Ketenakerjaan Kota Medan telah melakukan klarifikasi dengan memanggil Penggugat dan Tergugat-I ke Kantor Dinas Ketenakerjaan Kota Medan, dan kemudian beberapa kali melakukan sidang mediasi, namun dalam pertemuan mediasi tidak tercapai penyelesaian;

13. Bahwa atas pencatatan perselisihan hubungan industrial tersebut, pada tanggal 24 Maret 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah mengeluarkan anjuran atas perselisihan hubungan industrial dengan perincian sebagai berikut:

Menganjurkan : Agar Pengusaha PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR memberikan hak-hak pekerja Sdr.Imam Hans Gunawan sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan perincian:

Uang Pesangon	0,5 x 9 x Rp. 4.010.850	= Rp.18.048.825.-
Uang Penghargaan Masa Kerja	: 4 x Rp. 4.010.850	= Rp.15.043.400.-
J u m l a h		= Rp. 34.092.225.-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Terbilang : Tiga puluh empat juta sembilan puluh dua ribu dua ratus dua puluh lima rupiah);

14. Batas atas Anjuran tersebut, Pihak PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban tertulis kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selambat-lambatnya 10 hari setelah menerima anjuran, ternyata Tergugat-I tidak memberikan jawaban tertulis kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan;

15. Bahwa Penggugat juga tidak sepakat dengan anjuran yang telah di berikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan karena menurut Penggugat belum mencerminkan nilai-nilai dan rasa keadilan;

16. Bahwa sudah sepatutnya dan berdasar menurut hukum seharusnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di dalam memberikan anjuran atas terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat-I dan Tergugat-II terhadap diri Penggugat berpedoman pada ketentuan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja junto Pasal 43 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021;

17. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja junto Pasal 43 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 dihubungkan dengan masa kerja Penggugat yang sudah memasuki 10 tahun maka Penggugat berhak menerima:

- Uang Pesangon $9 \times \text{Rp. } 4.010.850,- = \text{Rp. } 36.097.650,-$
- Uang Penghargaan Masa Kerja : $5 \times \text{Rp. } 4.010.850,- = \text{Rp. } 20.054.250,-$

Jumlah = Rp. 56.151.900,-

18. Bahwa Pasal 81 Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Angka 37 bahwa ketentuan Pasal 151 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- Ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah, harus berupaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;
- Ayat (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja di beritahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/Serikat Buruh;
- Ayat (3) dalam hal pekerjaan. Buruh telah diberitahukan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian pemutusan hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja wajib dilakukan Bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- Ayat (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mendapat kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

19. Bahwa Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal (1) dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian, wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

20. Bahwa oleh karena Tergugat-I dan Tergugat-II telah menegaskan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak tanpa alasan dan dasar hukum yang jelas terhadap diri Penggugat sebagai seorang driver yang bekerja di tempat Tergugat-I, maka perbuatan Tergugat-I dan Tergugat-II dikategorikan sebagai Perbuatan Melawan Hukum yang telah merugikan Penggugat;

21. Bahwa atas perbuatan melawan hukum dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, maka sangat pantas, wajar dan berdasar menurut hukum bila Penggugat meminta hak-hak normatif sebagaimana yang tertuang dalam di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan ketentuan dua kali pesangon sebagaimana tertuang di dalam amar putusan;

22. Bahwa selanjutnya untuk menjamin agar Gugatan Penggugat ini tidak hampa, maka Penggugat memohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan cq Majelis Hakim Yang Mulia Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk meletakkan sita jaminan (Conservatoir Beslaag) terhadap harta benda milik Tergugat-I dan Tergugat-II baik barang bergerak maupun tidak bergerak yang akan ditentukan dikemudian hari;

23. Bahwa bila mana dikemudian hari Tergugat-I dan Tergugat-II tidak mau ataupun lalai memenuhi atau mentaati isi bunyi Putusan atas perkara ini, maka mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar Tergugat-I dan Tergugat-II dijatuhi hukuman membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per hari kepada Penggugat terhitung sejak Putusan atas perkara ini telah berkekuatan Hukum yang tetap (Inkracht Van Gewijsde);

Halaman 5 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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)



24. Bahwa melihat bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat adalah bukti yang kuat dan akurat maka sudah sepatutnya bila Majelis Hakim Yang Mulia Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan Putusan Serta Merta (Uit Voorbaar bij Voorraad) dalam perkara ini meskipun ada Perlawanan, Banding maupun Kasasi;

25. Bahwa berdasarkan ketentaun Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mohon kepada Yang Mulia Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk berkenan memberikan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat-I dan Tergugat-II untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja;

26. Bahwa seterusnya wajar dan patut serta adil apabila Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk membebaskan atau menghukum Tergugat-I dan Tergugat-II untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian dan alasan-alasan Gugatan tersebut diatas, mohon kiranya kepada Bapak Ketua Pengadilan Negeri Medan cq Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara ini memanggil para pihak yang berperkara untuk hadir di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada suatu hari yang khusus ditentukan untuk itu guna pemeriksaan dalam perkara ini, seraya mengambil dan menjatuhkan putusan hukum yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat-I dan Tergugat-II adalah Perbuatan Melawan Hukum dengan cara membuat keputusan sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap Penggugat;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan batal demi hukum;
4. Menyatakan anjuran tertulis Dinas Ketenakerjaan Kota Medan No. 567/DISNAKER/2000 tertanggal 24 Maret 2023 belum sesuai karena tidak mencerminkan rasa keadilan;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I dan Tergugat-II sejak Putusan dalam perkara ini diucapkan;
6. Menghukum Tergugat-I dan Tergugat-II untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

junto Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 dengan total sebesar Rp. 56.151.900,- (lima puluh enam juta seratus lima puluh satu ribu sembilan ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon 9 x Rp. 4.010.850,- = Rp. 36.097.650,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja: 5 x Rp. 4.010.850,- = Rp. 20.054.250,-Jumlah = Rp. 56.151.900,-

7. Menghukum Tergugat-I dan Tergugat-II untuk membayar hak-hak Penggugat lainnya yang belum diberikan yang tidak dapat disahkan atas terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak;

8. Menyatakan Sah dan berharga Sita Jaminan yang telah dijalankan/ diletakkan dalam perkara ini atas harta benda milik Tergugat-I dan Tergugat-II;

9. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp500.000,- (lima ratus ribu rupiah) per hari bila mana Tergugat-I dan Tergugat-II tidak mau ataupun lalai memenuhi atau mentaati isi bunyi Putusan atas perkara ini terhitung sejak Putusan atas perkara ini telah berkekuatan hukum yang tetap (Inkracht Van Gewijsde);

10. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan atau dijalankan dengan serta merta (Uit Voorbaar bij Vorrade) atau terlebih dahulu meskipun ada Perlawanan (verzet), Banding atau Kasasi;

11. Menghukum Tergugat-I dan Tergugat-II untuk membayar ongkos perkara;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon untuk mengambil dan menjatuhkan putusan hukum yang seadil-adilnya dalam perkara ini (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Para Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa kepada Para Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Para Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Para Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:



DALAM EKSEPSI

GUGATAN PENGGUGAT KABUR/ TIDAK JELAS (OBSCUUR LIBEL)

1. Bahwa gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (obscuur libel) karena dalam gugatan Penggugat Posita dan Petitum Gugatan Penggugat tidak relevan dan/atau saling bertentangan. Penggugat dalam positanya menyampaikan terkait permasalahan hubungan ketenagakerjaan (Hubungan Industrial) antara Penggugat dan Tergugat sedangkan dalam poin 2 petitum Penggugat meminta menyatakan perbuatan Tergugat adalah perbuatan melawan hukum;
2. Bahwa dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan." Sedangkan Perbuatan Melawan Hukum diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan: "Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut."
3. Bahwa sangatlah jelas bahwa gugatan yang dibuat tidak jelas karena tidak berkaitan antara posita dan petitum. Mengutip Yahya Harahap dalam Bukunya Hukum Acara Perdata berjudul Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan (2015) halaman 57 diterangkan: " Posita atau dalil gugatan merupakan landasan pemeriksaan dan penyelesaian perkara. Pemeriksaan dan penyelesaian tidak boleh menyimpang dari dalil gugatan. Juga sekaligus memikulkan beban wajib bukti kepada penggugat untuk membuktikan dalil gugatan sesuai yang digariskan oleh Pasal 1865 KUH Perdata dan Pasal 163 HIR, yang menegaskan setiap orang yang mendalilkan sesuatu hak, diwajibkan membuktikan hak atau peristiwa tersebut..."
4. Bahwa selanjutnya Yahya Harahap dalam Bukunya Hukum Acara Perdata berjudul Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan (2015) halaman 66 menerangkan:
"... 4) Petitum Tidak Sejalan dengan Dalil Gugatan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Masalah lain yang harus diperhatikan, petitum gugatan harus sejalan dengan dalil gugatan. Dengan demikian, petitum mesti berkesesuaian atau konsisten dengan dasar hukum dan fakta-fakta yang dikemukakan dalam posita. Tidak boleh terjadi saling bertentangan atau kontroversi diantaranya. Apabila terjadi saling bertentangan, mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil, sehingga gugatan dianggap kabur (obscuur libel)”

5. Berdasarkan yurisprudensi Putusan Pengadilan Negeri Maumere Nomor 1/ Pdt.G/2021/PN Mme tanggal 7 April 2021 yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa bentuk dari gugatan kabur (obscuur libel)/ gugatan tidak jelas yaitu:

- Tidak jelasnya dasar hukum dalam gugatan Penggugat;
- Tidak jelasnya obyek yang disengketakan oleh Penggugat;
- Tidak jelasnya Petitum Gugatan atau Petitum tidak rinci;
- Posita dan Petitum Gugatan Penggugat tidak relevan dan/atau saling bertentangan;
- Gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan satu sama lain.

Menimbang, bahwa dengan dinyatakannya bahwa gugatan Penggugat tidak jelas atau obscuur libel sehingga cukup beralasan hukum untuk Majelis Hakim menyatakan gugatan yang demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.”

6. Berdasarkan uraian tersebut di atas, Tergugat mohon pada majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa Perkara Nomor: 105/Pdt.sus-phi/2023/PN.Mdn ini agar mengabulkan Eksepsi Tergugat dapat diputus terlebih dahulu dan gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima NO (Niet Onvankelijk verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

Bahwa berdasarkan Gugatan yang diajukan oleh Penggugat dengan register perkara Nomor: 105/Pdt.sus-phi/2023/PN.Mdn, maka dengan ini Tergugat menyampaikan Jawaban Gugatan sebagai berikut:

- 1.** Bahwa Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui;
- 2.** Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Penggugat dalam poin 1, karena faktanya berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 113/PK/Dir-HC-EXP/JNE//2014 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 30 Januari 2014 bukan sejak bulan November tahun 2013.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan bukti tersebut di atas, jelas dalil Penggugat mengada-ada dan tidak berdasar sehingga patut untuk di tolak;

3. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat pada poin 3, 4, dan 5, dimana berdasarkan pengakuan Penggugat yang dinyatakan dalam surat pernyataan bermeterai yang di tandatangani oleh Penggugat pada tanggal 12 Desember 2022 dan 16 Desember 2022, Penggugat telah mengakui melakukan pelanggaran yang dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak sesuai Pasal 36 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir jo. 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 yaitu melakukan pembelian bon dan memalsukan bon atas pengisian Bahan Bakar Minyak (BBM) fiktif yang ditagihkan ke Tergugat untuk kepentingan pribadi dari Penggugat yang menyebabkan kerugian bagi Tergugat. Atas hal tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat efektif tanggal 13 Maret 2023 sesuai surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/III/2023 tanggal 22 Februari 2023;

4. Bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan:

Pasal 37 ayat (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 di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja I Serikat Buruh."

Pasal 37 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."

Oleh karena itu sudah patut dan layak gugatan Penggugat ditolak oleh Majelis Hakim;

5. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Penggugat dalam poin 6, perlu Tergugat luruskan, pada tanggal 13 Januari 2023 Tergugat belum

Halaman 10 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Penggugat melainkan pada tanggal 13 Februari 2023 dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat yang tertuang di dalam risalah bipartit yang mana Penggugat tidak bersedia menandatangani sesuai dengan berita acara penolakan penandatanganan risalah bipartit. Adapun Pemutusan Hubungan Kerja baru dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 13 Maret 2023 sebagaimana tercantum dalam surat nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 22 Februari 2023, yang hal tersebut telah diakui oleh Penggugat sebagaimana dalam poin 7, 8, dan 11 gugatan yang disampaikan oleh Penggugat. Sehingga demikian terbukti bahwa pada tanggal 13 Januari 2023 Tergugat belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Berdasarkan bukti tersebut di atas, sangat jelas bahwa dalil Penggugat tidak berdasar sehingga patut di tolak;

6. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat dalam poin 9 dan 10 yang menyatakan bahwa Penggugat menyampaikan surat nomor 019/LO-HI/III/2023 tertanggal 02 Maret 2023 perihal Tanggapan & Jawaban, melainkan yang benar adalah Tergugat tidak pernah menerima surat yang dimaksud oleh Penggugat tersebut, dengan demikian dalil Penggugat tidak berdasar sehingga patut di tolak;

7. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat dalam poin 11, gugatan yang disampaikan oleh Penggugat sangat tidak beralasan dan mengada-ada, karena bagaimana bisa Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat yaitu Penggugat mencatatkan pada tanggal 20 Februari 2023 sedangkan disisi lain Penggugat menyatakan bahwa terhitung mulai tanggal 13 Maret 2023 Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak. Terlebih lagi Tergugat baru menyampaikan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat pada tanggal 22 Februari 2023, dengan demikian sudah patut dan selayaknya gugatan Penggugat ditolak oleh Majelis Hakim;

8. Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat dalam poin 16 dan 17 gugatan, karena hal yang mendasari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah disebabkan Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sesuai dengan Pasal 36 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan jo. Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Halaman 11 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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

Hubungan Kerja. Adapun pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat telah diakui oleh Penggugat sebagaimana tercantum dalam surat pernyataan bermeterai cukup yang di tandatangani oleh Penggugat pada tanggal 12 Desember 2022 dan 16 Desember 2022. Terhadap pelanggaran yang bersifat mendesak tersebut diatur di dalam Pasal 36 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan: "Pelanggaran-pelanggaran yang dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak sebagai berikut:

- a. Melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta dalam tindakan Pemalsuan, Penipuan, Pencurian, dan/atau Penggelapan terhadap barang dan/atau uang milik Perusahaan, milik teman sekerja, dan/atau pihak lain untuk kepentingan pribadi;"

Atas hal tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat efektif tanggal 13 Maret 2023 sesuai surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 tanggal 22 Februari 2023, hal ini telah memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah diuraikan pada poin 4 tersebut di atas. Adapun hak Penggugat sebagaimana diatur di dalam 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 adalah sebagai berikut:

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

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 meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal ini Penggugat tidak ditempatkan di luar wilayah dimana Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat dan tidak hal lain selain uang pisah yang diatur Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perusahaan sehingga untuk uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) huruf b dan c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak diberikan kepada Penggugat;

Mengenai uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak diatur di Pasal 35 ayat 3 Peraturan Perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir:

3) Besarnya uang pisah bagi karyawan yang di putuskan hubungan kerjanya sesuai dengan ketentuan Pasal 49, 52(2), 54(1) dan 54(4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 adalah sebesar Rp. 100.000,- (memiliki masa kerja 3 tahun atau lebih).

Dengan demikian uang pisah dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

A. Hak

Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur: 22 hari

Hari Kerja : 6 hari (25 hari kerja)

Upah Harian : Rp. 4.010.850,-/25

: Rp. 160.434,-

Perhitungan Sisa Cuti 22 x Rp. 160.434,- = Rp. 3.529.548,-

Uang Pisah = Rp. 100.000,-

Total Rp. 3.529.548,- + Rp. 100.000,- = Rp. 3.629.548,-

B. Kewajiban

Sisa utang Penggugat kepada Tergugat (sesuai = Rp. 2.400.000,- dengan Permohonan Pinjaman Penggugat dan surat pernyataan pengajuan pinjaman Penggugat tanggal 20 September 2022)

Total Hak Penggugat dikurangi Hutang Penggugat kepada Tergugat yaitu (Rp. 3.629.548,-) – (Rp. 2.400.000,-) = Rp. 1.229.548,- (satu juta dua ratus dua puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);

Sehingga demikian dalil Penggugat dalam dalil gugatan poin 16 dan 17 tidak berdasar dan patut di tolak;

9. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat dalam poin 20 dan 21 gugatan yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat merupakan Perbuatan Melawan Hukum, melainkan yang benar adalah merupakan Perselisihan Pemutusan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja yang merupakan bagian dari Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1 ayat (1)

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Pasal 1 ayat (4)

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

Sehingga demikian dalil Penggugat dalam dalil gugatan poin 20 dan 21 tidak berdasar dan patut di tolak.

10. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat pada poin 22 dalam gugatannya, Tergugat menolak dengan tegas permohonan sita jaminan (Conservatoir Beslag) atas barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat seperti yang diajukan Penggugat karena permohonan tersebut tidak memenuhi syarat hukum atau sangat tidak berdasar.

Berdasarkan Yurisprudensi Putusan Nomor : 30/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pal mengenai sita jaminan menyatakan, ” menimbang permohonan sita jaminan (Conservatoir Beslag) atas barang bergerak maupun tidak bergerak karena permohonan tersebut tidak memenuhi syarat hukum Menurut Pasal 227 ayat (1) HIRmenjelaskan bahwa:

“Jika ada persangkaan yang beralasan, bahwa seseorang yang berhutang, selagi belum dijatuhkan keputusan atasnya atau selagi putusan yang mengalahkannya belum dapat dijalankan, mencari akal menggelapkan atau membawa barangnya baik yang tidak tetap maupun yang tetap dengan maksud akan menjatuhkan barang itu dari penagih hutang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan ketua pengadilan negeri dapat memberi perintah, supaya disita barang itu untuk menjaga hak orang yang memasukkan permintaan itu, dan kepada peminta harus diberitahukan akan menghadap persidangan, pengadilan negeri yang pertama sesudah itu untuk memajukan dan menguatkan gugatannya. Faktanya sampai saat ini Tergugat masih kooperatif dalam mengikuti proses penyelesaian perselisihan

Halaman 14 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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)



hubungan industrial yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tidak ada bukti-bukti kuat bahwa Tergugat tidak akan menjalankan kewajibannya kepada Penggugat, dan tidak ada bukti kuat bahwa Tergugat akan memindahtangankan dan merusak barang tersebut, maka tuntutan Penggugat mengenai Sita Jaminan haruslah ditolak,”.

Bahwa gugatan Penggugat tidak berdasarkan hukum, oleh karena itu sudah patut dan selayaknya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima oleh Majelis Hakim.

11. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat pada poin 23 dalam gugatan, terhadap permohonan pembayaran uang paksa (dwangsom) yang diajukan Penggugat tidak didasari alas hukum yang jelas. Berdasarkan yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 79 k/Sip/1972 jo. Pasal 60A Rv dijelaskan bahwa dwangsom tidak dapat dituntut bersama-sama dengan tuntutan untuk membayar uang, sedangkan di dalam petitum Penggugat angka 6 (enam) menuntut Tergugat untuk membayar uang Pemutusan Hubungan Kerja.

Oleh karena itu sudah patut dan selayaknya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima oleh Majelis Hakim.

12. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat pada poin 25 dalam gugatannya, Tergugat menolak dengan tegas terhadap permohonan Putusan Sela yang dimohonkan oleh Penggugat dalam gugatannya untuk keseluruhan dengan alasan sebagai berikut:

- a. Tidak ada hal-hal yang dapat dijadikan alasan dalam permohonan putusan sela;
- b. Tidak ada alasan mendesak yang bersifat eksepsional yang dapat dijadikan alasan dalam permohonan putusan sela;
- c. Tidak ada dasar hukum yang kuat yang mendasari permohonan putusan sela.

Mengenai upah proses yang di dalilkan oleh Penggugat sangat tidak berdasar, Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UUK) menjelaskan bahwa:

“Upah tidak bayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”

Tercatat sejak tanggal 13 Maret 2023 Penggugat tidak lagi menjadi karyawan Tergugat sesuai surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 tanggal 22 Februari 2023 akibatnya Penggugat tidak berhak menuntut upah kepada Tergugat.

Berdasarkan Yurisprudensi Putusan Nomor: 30/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pal mengenai upah proses menyatakan "menimbang, bahwa tuntutan upah proses dipertimbangkan bahwa oleh sebab Penggugat tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2) UUK, maka tuntutan tersebut harus ditolak".

Berdasarkan Yurisprudensi Putusan Nomor: 17/Pdt.Sus-PHI/2015/PN-Plg mengenai upah proses menyatakan "menimbang, bahwa pertimbangan hukum Pasal 191 Jo. Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Pengupahan dan berdsarkan fakta hukum yang benar. Para Penggugat tidak lagi melakukan pekerjaan seperti biasanya setelah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat, tuntutan Para Penggugat mengenai Upah Proses dalam pokok perkara harus ditolak,"

Oleh karena itu sudah patut dan selayaknya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima oleh Majelis Hakim.

Berdasarkan uraian dan alasan-alasan yang telah kami kemukakan di atas, maka dengan ini kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, kiranya berkenan memberikan Putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menerima Eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;
- Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima/NO (niet onvankelijk verklaard);

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah putus sejak 13 Maret 2023 sesuai surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023;
- Menolak gugatan Penggugat agar Tergugat membayar uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat;
- Menolak permohonan sita jaminan (Conservatoir Beslag) yang diajukan Penggugat;
- Menolak tuntutan Penggugat agar putusan serta merta (uitvoerbaar bij voorraad) dapat dilaksanakan lebih dulu sekalipun terdapat upaya hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak permohonan pembayaran uang paksa (dwangsom) yang diajukan Penggugat;
- Menolak dengan tegas terhadap permohonan Putusan Sela yang dimohonkan oleh Penggugat;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Para Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotocopy Kartu Identitas Karyawan dengan Register MES14A121534 atas nama Imam Hans Gunawan, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat Nomor : 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 hal pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tertanggal 22 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Surat Nomor 567/DISNAKER/2000 Perihal Anjuran tertanggal 24 Maret 2023, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotocopy Putusan Pengadilan Negeri Maumere Nomor 1/Pdt.G/2021/PN Mme tanggal 7 April 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T.1;
2. Fotocopy Perjanjian Kerja Nomor 113/PK/Dir-HC-EXP/JNE/II/2014 tanggal 30 Januari 2014, selanjutnya diberi tanda bukti T.2;
3. Fotocopy Surat Pernyataan Sdr.Imam Hans Gunawan tanggal 12 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T.3;
4. Fotocopy Surat Pernyataan Sdr Imam Hans Gunawan tanggal 16 Desember 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T.4;
5. Fotocopy Peraturan Perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir tahun 2022 s/d 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T.5;
6. Fotocopy Bon Fiktif pembelian BBM, selanjutnya diberi tanda bukti T.6;
7. Fotocopy Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 tanggal 22 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti T.7;
8. Fotocopy Risalah Bipartit tanggal 13 Januari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti T.8;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Fotocopy Berita Acara Penolakan Penandatanganan Risalah Bipartit tanggal 13 Februari 2023, selanjutnya diberi tanda bukti T.9;

10. Fotocopy Surat Permohonan Pinjaman a.n Imam Hans Gunawan tanggal 20 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T.10;

11. Fotocopy Rincian Sisa pinjaman a.n Imam Hans Gunawan, selanjutnya diberi tanda bukti T.11;

12. Fotocopy Chat Whatsapp Penggugat dengan Petugas SPBU di Tebing Tinggi, selanjutnya diberi tanda bukti T.12;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Para Tergugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 10 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa para pihak menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Para Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut;

Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscuur libel*):

- Bahwa gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*obscuur libel*) karena dalam gugatan Penggugat Posita dan Petitum Gugatan Penggugat tidak relevan dan/atau saling bertentangan. Penggugat dalam positanya menyampaikan terkait permasalahan hubungan ketenagakerjaan (Hubungan Industrial) antara Penggugat dan Tergugat sedangkan dalam poin 2 petitum Penggugat meminta menyatakan perbuatan Tergugat adalah perbuatan melawan hukum;
- Bahwa dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan: Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan Perbuatan Melawan Hukum diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum

Halaman 18 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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)



Perdata yang menyatakan: "Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Para Tergugat, Penggugat telah menanggapi pada pokoknya menolak eksepsi Para Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Para Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca, mencermati dan menelaah gugatan yang diajukan oleh Penggugat, maka Majelis Hakim menilai bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sangatlah jelas terhadap adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Para Tergugat kepada Penggugat, serta adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya perselisihan hubungan Industrial antara Penggugat dengan Para Tergugat dan hal tersebut telah jelas dan terang sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap hal-hal yang diajukan sebagaimana dalil dalam gugatannya, menurut Majelis Hakim cukup jelas dan dapat di mengerti sehingga gugatan Penggugat tidaklah menjadi kabur, sehingga keberatan dalam eksepsi Para Tergugat tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, oleh karena itu harus dinyatakan ditolak;

DALAM POKOK PEKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai:

- Bahwa Penggugat (ic. IMAM HANS GUNAWAN) adalah mantan driver/ karyawan tetap Tergugat-I dan Tergugat-II (ic. PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR) yang telah bekerja sejak bulan Nopember tahun 2013 sampai bulan Januari 2023 dengan atau \pm 10 tahun dan mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp4.010.850,00 (empat juta sepuluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) per bulan dan dibayar terakhir pada bulan Januari 2023;
- Bahwa sebagai seorang karyawan, maka kepada Penggugat telah diberikan identitas berupa kartu karyawan dengan Register MES14A121534;
- Bahwa selama Penggugat bekerja di tempat Tergugat-I, selama itu pula tidak pernah ada permasalahan yang krusial antara Penggugat dengan Tergugat-I;
- Penggugat memiliki loyalitas kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari lamanya atau masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat-I dan Tergugat-II dengan pekerjaan sebagai seorang driver;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada mulanya terjadi perselisihan antara Pengugat dengan Tergugat-I adalah dilakukannya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh Tergugat-I tanpa adanya alasan-alasan hukum yang dibenarkan oleh Undang-Undang;
- Bahwa pada tanggal 13 Januari 2023 Tergugat-I telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat sebagaimana tertuang dalam risalah perundingan dengan alasan mendesak;
- Bahwa selanjutnya pada tanggal 22 Februari 2023 Tergugat-II melalui surat Nomor : 002/HR-IR/JNE/PHK/II/20023., Hal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Penggugat dengan tegas menyatakan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat (ic. IMAM HANS GUNAWAN);
- Bahwa berdasarkan surat yang diberikan oleh Tergugat-II kepada Penggugat, ditegaskan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap diri Penggugat mulai efektif sejak tanggal 13 Maret 2023;
- Bahwa atas surat tertanggal 22 Februari 2023 Nomor : 002/HR-IR/JNE/PHK/II/20023, Hal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat-II kepada Penggugat ditanggapi Penggugat melalui Surat No: 019/LO-HI/III/2023 tertanggal 02 Maret 2023 Hal: Tanggapan & Jawaban;
- Bahwa pada tanggapan dan jawaban tersebut Penggugat dengan tegas menyatakan menolak dan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat-I dan Tergugat-II atas diri Penggugat;
- Bahwa terhitung pada tanggal 13 Maret 2023 Tergugat-I dan Tergugat-II telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat dan pada saat Penggugat diberhentikan secara sepihak, Tergugat-I dan Tergugat-II tidak ada memberikan kompensasi apapun kepada Penggugat, maka akhirnya pada tanggal 20 Februari 2023 Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Dinas Ketenakerjaan Kota Medan yang berkedudukan di Jalan K.H.Wahid Hasyim No.14 Kota Medan;

Menimbang, bahwa Para Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Penggugat dalam poin 1, karena faktanya berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 113/PK/Dir-HC-EXP/JNE/II/2014 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak tanggal 30 Januari 2014 bukan sejak bulan November tahun 2013. Berdasarkan bukti tersebut di atas, jelas dalil Penggugat mengada-ada dan tidak berdasar sehingga patut untuk di tolak;

Halaman 20 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

▪ Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat pada poin 3, 4, dan 5, dimana berdasarkan pengakuan Penggugat yang dinyatakan dalam surat pernyataan bermeterai yang di tandatangani oleh Penggugat pada tanggal 12 Desember 2022 dan 16 Desember 2022, Penggugat telah mengakui melakukan pelanggaran yang dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak sesuai Pasal 36 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir jo. 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 yaitu melakukan pembelian bon dan memalsukan bon atas pengisian Bahan Bakar Minyak (BBM) fiktif yang ditagihkan ke Tergugat untuk kepentingan pribadi dari Penggugat yang menyebabkan kerugian bagi Tergugat. Atas hal tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat efektif tanggal 13 Maret 2023 sesuai surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 tanggal 22 Februari 2023;

▪ Bahwa proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan: Pasal 37 ayat (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 di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja I Serikat Buruh.”

Pasal 37 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.”

Oleh karena itu sudah patut dan layak gugatan Penggugat ditolak oleh Majelis Hakim;

▪ Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil Penggugat dalam poin 6, perlu Tergugat luruskan, pada tanggal 13 Januari 2023 Tergugat belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Penggugat melainkan pada tanggal 13 Februari 2023 dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Tergugat yang tertuang di dalam risalah bipartit yang mana Penggugat tidak bersedia menandatangani sesuai dengan berita acara penolakan penandatanganan risalah bipartit. Adapun Pemutusan Hubungan Kerja baru dilakukan oleh Tergugat pada tanggal 13 Maret 2023 sebagaimana tercantum dalam surat nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 22 Februari 2023, yang hal tersebut telah diakui oleh Penggugat sebagaimana dalam poin 7, 8, dan 11 gugatan yang disampaikan oleh Penggugat. Sehingga demikian terbukti bahwa pada tanggal 13 Januari 2023 Tergugat belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat. Berdasarkan bukti tersebut di atas, sangat jelas bahwa dalil Penggugat tidak berdasar sehingga patut di tolak;

- Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat dalam poin 9 dan 10 yang menyatakan bahwa Penggugat menyampaikan surat nomor 019/LO-HI/III/2023 tertanggal 02 Maret 2023 perihal Tanggapan & Jawaban, melainkan yang benar adalah Tergugat tidak pernah menerima surat yang dimaksud oleh Penggugat tersebut, dengan demikian dalil Penggugat tidak berdasar sehingga patut di tolak;
- Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat dalam poin 11, gugatan yang disampaikan oleh Penggugat sangat tidak beralasan dan mengada-ada, karena bagaimana bisa Penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat yaitu Penggugat mencatatkan pada tanggal 20 Februari 2023 sedangkan disisi lain Penggugat menyatakan bahwa terhitung mulai tanggal 13 Maret 2023 Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak. Terlebih lagi Tergugat baru menyampaikan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat pada tanggal 22 Februari 2023, dengan demikian sudah patut dan selayaknya gugatan Penggugat ditolak oleh Majelis Hakim;
- Bahwa Tergugat menolak secara tegas dalil-dalil Penggugat dalam poin 16 dan 17 gugatan, karena hal yang mendasari Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah disebabkan Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sesuai dengan Pasal 36 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan jo. 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. Adapun pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat telah diakui oleh Penggugat sebagaimana tercantum dalam surat pernyataan

Halaman 22 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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

bermeterai cukup yang di tandatangani oleh Penggugat pada tanggal 12 Desember 2022 dan 16 Desember 2022. Terhadap pelanggaran yang bersifat mendesak tersebut diatur di dalam Pasal 36 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan: "Pelanggaran-pelanggaran yang dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak sebagai berikut:

- a. Melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta dalam tindakan Pemalsuan, Penipuan, Pencurian, dan/atau Penggelapan terhadap barang dan/atau uang milik Perusahaan, milik teman sekerja, dan/atau pihak lain untuk kepentingan pribadi;"

Atas hal tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat efektif tanggal 13 Maret 2023 sesuai surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/III/2023 tanggal 22 Februari 2023, hal ini telah memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah diuraikan pada poin 4 tersebut di atas;

Adapun hak Penggugat sebagaimana diatur di dalam 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 adalah sebagai berikut:

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

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 meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal ini Penggugat tidak ditempatkan di luar wilayah dimana Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat dan tidak hal lain selain uang pisah yang diatur Perjanjian Kerja maupun Peraturan Perusahaan sehingga untuk uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) huruf b dan c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak diberikan kepada Penggugat;

Mengenai uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak diatur di Pasal 35 ayat 3 Peraturan Perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir: Besarnya uang pisah bagi karyawan yang di putuskan hubungannya sesuai dengan ketentuan Pasal 49, 52(2), 54(1) dan 54(4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 adalah sebesar Rp. 100.000,- (memiliki masa kerja 3 tahun atau lebih).

Dengan demikian uang pisah dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

Hak

Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur: 22 hari

Hari Kerja : 6 hari (25 hari kerja)

Upah Harian : Rp. 4.010.850,-/25

: Rp. 160.434,-

Perhitungan Sisa Cuti 22 x Rp. 160.434,- = Rp. 3.529.548,-

Uang Pisah = Rp. 100.000,-

Total Rp. 3.529.548,- + Rp. 100.000,- = Rp. 3.629.548,-

Kewajiban

Sisa utang Penggugat kepada Tergugat (sesuai = Rp. 2.400.000,- dengan Permohonan Pinjaman Penggugat dan surat pernyataan pengajuan pinjaman Penggugat tanggal 20 September 2022)

Total Hak Penggugat dikurangi Hutang Penggugat kepada Tergugat yaitu (Rp. 3.629.548,-) – (Rp. 2.400.000,-) = Rp. 1.229.548,- (satu juta dua ratus dua puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak sebagai berikut;

1. Apakah dengan berakhirnya hubungan kerja yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?
2. Apakah dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat berhak atas hak-hak normatifnya?



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/Pasal 283 R.Bg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya, dengan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan tersebut di atas apabila dihubungkan dengan pokok sengketa dalam perkara ini maka hal-hal yang harus dibuktikan adalah hal-hal tersebut diatas;

Menimbang, bahwa dalam Perkara a quo untuk menguatkan gugatan Penggugat mengajukan bukti surat P-1 sampai dengan P-3 sedangkan para Tergugat mengajukan bukti surat T-1 sampai dengan T-12 dan para pihak tidak mengajukan saksi dalam dipersidangan perkara a quo;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti baik yang diajukan Penggugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara a quo;

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat sudah dilakukan Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan tidak memperoleh titik temu hingga akhirnya Mediator mengeluarkan Anjuran No. 567/DISNAKER/2000 tanggal 24 Maret 2023, hal ini sudah sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) butir a Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Anjuran tersebut sebagai syarat dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 83 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, vide bukti P-3;

Menimbang, bahwa Penggugat (ic. IMAM HANS GUNAWAN) adalah mantan driver/karyawan tetap Tergugat-I dan Tergugat-II (ic. PT.TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR) yang telah bekerja sejak bulan Nopember tahun 2013 sampai bulan Januari 2023 dengan atau \pm 10 tahun dan mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp4.010.850,00 (empat juta sepuluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) per bulan dan dibayar terakhir pada bulan Januari 2023, sebagai seorang karyawan, maka kepada Penggugat telah diberikan identitas berupa kartu karyawan dengan Register MES14A121534, vide bukti P-1;

Menimbang, bahwa dalam dalil Jawaban Tergugat menyangkal tentang masa kerja Penggugat yang dimulai bulan Nopember 2013 akan tetapi sesuai dengan bukti T-2 surat Perjanjian Kerja Nomor : 113/PK/Dir-HC-EXP/JNE//2014 tanggal 30 Januari 2014 dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan mulai tanggal 30 Januari 2014 sampai dengan 29 April 2014, maka dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa masa kerja Penggugat dihitung sejak tanggal

Halaman 25 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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

30 Januari 2014 sampai dengan adanya surat Pemutusan Hubungan Kerja, vide buki T-2;

Menimbang, bahwa selama Penggugat bekerja ditempat Tergugat selama itu pula tidak pernah ada permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat memiliki loyalitas kerja yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari lamanya atau masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat-I dan Tergugat-II dengan pekerjaan sebagai seorang driver;

Menimbang, bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Para Tergugat dimulai dengan adanya bon pembelian yang diduga tidak sesuai dengan pembelian dan sudah dionfirmasi dengan pihak SPBU Tebing Tinggi, vide bukti T-6 dan T-12;

Menimbang, bahwa atas kesalahan tersebut Penggugat membuat 2 (dua) surat pernyataan yang isinya tidak akan mengulangi kembali perbuatan kecurangan yang dilakukan terhadap pembelian BBM untuk kendaraan perusahaan dengan disertai materai yang cukup yaitu tanggal 12 Desember 2023 dan 16 Desember 2023, vide bukti T-3 dan T-4, hal ini telah melakukan pelanggaran dalam Peraturan Perusahaan PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir tahun 2022-2024, vide bukti T-5;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 22 Februari 2023 Tergugat-II melalui surat Nomor: 002/HR-IR/JNE/PHK/II/20023, Hal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Penggugat dengan tegas menyatakan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat (ic. IMAM HANS GUNAWAN), Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat mulai efektif sejak tanggal 13 Maret 2023, vide bukti T-7;

Menimbang, bahwa atas surat tertanggal 22 Februari 2023 Nomor: 002/HR-IR/JNE/PHK/II/20023, Hal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat-II kepada Penggugat ditanggapi Penggugat melalui Surat No: 019/LO-HI/III/2023 tertanggal 02 Maret 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan pengakuan Penggugat yang dinyatakan dalam surat pernyataan bermeterai yang di tandatangi oleh Penggugat pada tanggal 12 Desember 2022 dan 16 Desember 2022, Penggugat telah mengakui melakukan pelanggaran yang dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak sesuai Pasal 36 ayat (2) huruf a Peraturan Perusahaan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir jo. 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 yaitu melakukan pembelian bon dan memalsukan bon atas pengisian Bahan Bakar Minyak (BBM) yang ditagihkan ke Tergugat untuk

Halaman 26 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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

kepentingan pribadi dari Penggugat yang menyebabkan kerugian bagi Tergugat. Atas hal tersebut Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat efektif tanggal 13 Maret 2023 sesuai surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 002/HC-IR/JNE/PHK/II/2023 tanggal 22 Februari 2023;

Menimbang, bahwa sesuai dengan Pasal 40 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Menimbang, bahwa sesuai Pasal 40 ayat (1) jo. Pasal 43 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, sesuai dengan gugatan Penggugat petitum angka 2, angka 3, angka 4 dan angka 6 berdasar hukum untuk dikabulkan, dengan perincian:

Uang Pesangon $0,5 \times 9 \times \text{Rp. } 4.010.850$ = Rp.18.048.825.-

Uang Penghargaan Masa Kerja : $4 \times \text{Rp. } 4.010.850$ = Rp.15.043.400.-

J u m l a h = Rp. 34.092.225.-

(Terbilang : Tiga puluh empat juta sembilan puluh dua ribu dua ratus dua puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa sesuai dengan petitum angka 8 terhadap permohonan Penggugat agar diletakan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) dalam Perkara ini karena tidak sesuai dengan Pasal 261 Rbg, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap permohonan tersebut belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan dimaksud, oleh karenanya harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa petitum angka 9 gugatan Penggugat berupa permohonan agar dibayarkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap harinya terhitung sejak putusan ini diucapkan sampai berkekuatan hukum tetap, adalah sebagai berikut : Setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu *dwangsom* apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) jo. Yurisprudensi MA No.791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 menentukan bahwa *dwangsom* dapat dijatuhkan oleh hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah ditolak;

Halaman 27 dari 29 Putusan Nomor 105/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

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)

Halaman 27



Menimbang, bahwa sesuai dengan petitum angka 10, berdasarkan Pasal 191 ayat (1) RBg. Jo. SEMA RI No.3 th.2000 tentang Putusan serta merta (*Uit voerbaarr bij vooraad*) mengenai Petitum dalam gugatan Penggugat ini, maka menurut Majelis Hakim belum cukup alasan menurut hukum untuk mengabulkan permohonan ini sehingga tuntutan Penggugat tersebut haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan tersebut diatas ternyata bahwa petitum gugatan Penggugat sebagian petitum pokok, maka petitum gugatan Penggugat lainnya haruslah dikabulkan untuk sebagian dan ditolak untuk sebagian sebagaimana yang akan disebutkan dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat sejak surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 002/HR-IR/JNE/PHK/III/ 2023, tanggal 22 Februari 2023;
3. Menghukum Para Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sejumlah Rp34.092.225,00 (tiga puluh empat juta sembilan puluh dua ribu dua ratus dua puluh lima rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sejumlah Rp220.000,00 (dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 24 Agustus 2023 oleh kami, Martua Sagala, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Budiyono, S.H., M.H., dan Nurmasyah, S.H., M.H., masing-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini Kamis, tanggal 14 September 2023, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Martua Sagala, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Budiyo, S.H., M.H., dan Surya Dharma, S.H., S.E., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota dengan dihadiri oleh Abdul Rahman Rangkuti, S.E., S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Budiyo, S.H., M.H.

Martua Sagala, S.H., M.H.

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.

Panitera Pengganti,

Abdul Rahman Rangkuti, S.E., S.H., M.H.

Perincian biaya:

- | | |
|--------------------|------------------------|
| 1. Biaya Panggilan | : Rp. 200.000,00 |
| 2. Meterai | : Rp. 10.000,00 |
| 3. Redaksi | : <u>Rp. 10.000,00</u> |

Jumlah

Rp. 220.000,00

(Dua ratus dua puluh ribu rupiah);