



P U T U S A N

Nomor 66/Pdt.SUS-PHI/2019/PN.Srg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

Dinka Maunandez, Warga Negara Indonesia, Pemegang Kartu Tanda Penduduk (KTP) No. 3674062812820005, beralamat di Serpong City Paradise, Cluster Grand Canyon J-2, RT.002, RW.008, Kelurahan Babakan, Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **1. Edy Kurniya Djati, S.H. 2. Hendrayana, S.H., M.H., 3. Jenny Budiman, S.H., 4. Andi Irwanda Ismunandar, S.H., M.H. 5. Sugeng Susilo, S.H., M.H., 6. Brilliant Angeline Wijaya, S.H.** Para Advokat / Penasihat Hukum yang tergabung pada Kantor Hukum : **HENDRA, DJATI & SANTOSO (HDS PARTNERSHIP LAW OFFICE)** yang berkedudukan di Jakarta dan beralamat di Pusat Bisnis Thamrin City Lantai 7 Suite 725, Jl. Thamrin Boulevard, Jakarta Pusat 10230, dalam hal ini bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 Mei 2019 telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 23-11-2018 di bawah Nomor Register: 431/33/SK.HUK/PHI/18/PN.Serang,

Selanjutnya disebut sebagai
PENGUGAT;

M E L A W A N :

PT. COWELL DEVELOPMENT, TBK., suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan dan tunduk pada hukum Negara Republik Indonesia, bergerak dalam usaha pengembang/developer perumahan, beralamat di Graha Atrium Lantai 3, Senen Raya No. 135, Jakarta 10410, dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada **Petrus**

Halaman 1 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



S.D. De Rozari, Rio Yuszarro, Tredi Wibisaka, masing-masing sebagai Karyawan PT. Cowell Development Tbk beralamat di Cowell Tower Lt.3, Jalan Senen Raya No. 135, Jakarta dan alamat Unit Proyek Laverde Serpong, Ruko Laverde Blok R1, No.12, Kelurahan Jelupang, Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Juni 2019, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 28 November 2018 telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 6 Desember 2018 di bawah Nomor Register: 456/5/SK.HUK/PHI/18/PN.Serang;

Selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;
Setelah mempelajari bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak ;
Setelah mendengar keterangan saksi-saksi ;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya tanggal 20 November 2018 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal, 23 November 2018 dengan register Nomor 142/Pdt.SUS-PHI/2018/PN.Srg telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

A. HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT

1. Bahwa pada tanggal 28 Mei 2012 telah ditandatangani Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat;
2. Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja tersebut, Penggugat telah mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 28 Mei 2012, dengan status sebagai Karyawan Tetap dan jabatan terakhir sebagai **Customer Relation Manager** dengan penghasilan bruto bulanan yang diterima terakhir sebesar **Rp22.324.300,00 (dua puluh dua juta tiga ratus dua puluh empat ribu tiga ratus Rupiah)**, yang terdiri dari Gaji Pokok sejumlah **Rp15.225.000,00 (lima belas juta dua ratus dua puluh lima ribu Rupiah)** dan Tunjangan Tetap sejumlah **Rp7.099.300,00 (tujuh juta sembilan puluh sembilan ribu tiga ratus Rupiah) (Bukti P-2)**;
3. Penggugat ditempatkan oleh Tergugat di salah satu Lokasi Proyek Perumahan Tergugat yang beralamat di Ruko Perumahan Laverde, Jalan Jelupang Raya, RT.001, RW.016, Kelurahan Jelupang, Kecamatan

Halaman 2 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten (“Lokasi Proyek Perumahan”);

B. KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI SERANG UNTUK MEMERIKSA DAN MENGADILI GUGATAN PENGGUGAT

4. Bahwa gugatan ini adalah mengenai perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Penggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, yang dilakukan dengan tata cara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum. Hal ini sebagaimana diatur oleh Pasal 14 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) (**Bukti P-3**).
5. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 81 UU PPHI, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, maka Penggugat mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang karena tempat bekerja Penggugat dalam gugatan *a quo* beralamat atau berdomisili di wilayah Tangerang, Banten yang merupakan yurisdiksi/kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang. Oleh karenanya, sudah sepatutnya gugatan *a quo* diterima (**Bukti P-4**).

C. PERISTIWA - PERISTIWA DAN FAKTA HUKUM YANG MENJADI DASAR DIAJUKANNYA GUGATAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGGUGAT

6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat oleh Tergugat diawali dengan adanya kunjungan mendadak, tanpa pemberitahuan dari Bagian Personalia atau *Human Resources Department* (HRD) Kantor Pusat Tergugat ke Lokasi Proyek Perumahan Laverde pada tanggal 9 Januari 2019. Pihak Personalia dari Kantor Pusat yang berkunjung adalah: (i) **Sdr. Abednedju G.W. Sangkaeng** sebagai Direktur HRD, **Sdr. Petrus De Rozari** sebagai IR-PGA Manager dan Sdr. Komarudin sebagai PGA Supervisor (bersama-sama selanjutnya disebut “**Personalia**”) dengan jadwal dan agenda kunjungan yang tidak diberitahukan kepada Penggugat di Lokasi Proyek Perumahan Laverde. Penggugat hanya mengetahui bahwa Personalia melakukan pengecekan

Halaman 3 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

di Lokasi Proyek Perumahan Laverde berkaitan dengan urusan ke karyawan/ketenagakerjaan.

7. Bahwa Penggugat kemudian melihat Personalia memasuki dan melakukan pengecekan di kantor *Customer Relations* ("Kantor CR") yang merupakan tempat dan ruang kerja Penggugat, kemudian Personalia terlihat bergerombol dan hilir mudik di depan Kantor CR. Penggugat menyapa dan mempersilahkan Personalia untuk masuk ke Kantor CR terutama apabila ada rencana untuk bertemu dengan Penggugat. Personalia kemudian masuk ke Ruang Pertemuan di kantor Penggugat dan selanjutnya terjadilah pertemuan yang tidak diberitahukan dan dijadwalkan sebelumnya antara Personalia dan Penggugat di Ruang Pertemuan Kantor CR.
8. Dalam pertemuan tersebut Personalia mengatakan kepada Penggugat bahwa berdasarkan laporan audit perusahaan, Penggugat telah melanggar peraturan dengan melakukan kesalahan indisipliner dan memanipulasi Daftar Kehadiran Penggugat. Personalia kemudian memperlihatkan dokumen kepada Penggugat berupa Rekap Absensi Penggugat selama 3 bulan terakhir yakni, bulan November 2018, Desember 2018, dan Januari 2019. Personalia kemudian meminta Penggugat untuk menjelaskan mengenai Rekap Absensi tersebut.
9. Penggugat menjawab bahwa tugas dan tanggung jawab Penggugat sebagai *Customer Relations Manager* salah satunya adalah melakukan pengecekan dengan mengunjungi lokasi perumahan yang merupakan proyek-proyek dari Tergugat yang meliputi Perumahan Bilabong di Bogor, Perumahan Bukit Serpong Mas di Serpong, Perumahan Melati Mas di Serpong, Perumahan Serpong Park di Serpong, dan Perumahan Serpong Terrace di Buaran, Tangerang Selatan. Oleh karena sifat pekerjaan yang demikian maka atas pertimbangan untuk kemudahan, jarak tempuh dan efisiensi waktu, apabila ada jadwal untuk mengunjungi lokasi-lokasi proyek tersebut, Penggugat terkadang langsung berangkat dari rumahnya yang berlokasi di Serpong City Paradise, Babakan, setelah kunjungan selesai barulah kemudian Penggugat menuju kantor di Lokasi Proyek Perumahan Laverde sekaligus mengisi Daftar Kehadiran Kerja, dalam hal ini menggunakan sidik jari (*finger print*).
10. Mengenai Rekap Absensi Penggugat yang diperlihatkan oleh Personalia yang berisi tulisan tangan Penggugat mengenai waktu kedatangan, Penggugat menyampaikan jawaban kepada Personalia bahwa, apabila

Halaman 4 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



data Kehadiran Kerja hasil rekaman sidik jari (*finger print*) yang tersimpan dalam sistem menunjukkan bahwa Penggugat tidak melakukan pemindaian sidik jari, maka hal tersebut dimungkinkan karena mesin mengalami *error* pada saat Penggugat melakukan pemindaian sidik jari dan Pekerja tidak menyadarinya, selain itu dapat pula dimungkinkan Penggugat lupa untuk melakukan pemindaian sidik jari sesampainya di kantor setelah mengunjungi lokasi-lokasi proyek Tergugat.

11. Berkaitan dengan beberapa kekosongan data Kehadiran Kerja Penggugat, sebagaimana yang selama ini dilakukan oleh bagian Personalia terdahulu, bagian Personalia akan memanggil Penggugat guna meminta penjelasan mengenai hal tersebut dan menyampaikan Rekap Absensi kepada Penggugat untuk selanjutnya meminta Penggugat supaya mengisi kekosongan data pada Rekap Absensi secara manual dengan menuliskan perkiraan waktu kehadiran pada saat itu. Atas permintaan dari bagian Personalia, Penggugat kemudian mengisinya dengan perkiraan waktu kehadiran pada tiap-tiap data Kehadiran Kerja yang kosong, dan Rekap Absensi tersebut, termasuk yang diperlihatkan oleh Personalia kepada Penggugat yakni bulan November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019 seluruhnya diketahui, disetujui dan ditanda-tangani oleh atasan langsung Penggugat yakni *General Manager Sales and Marketing* dan Direktur Operasional.

12. Bahwa terhadap jawaban Penggugat tersebut, Personalia kemudian meminta bukti kepada Penggugat berupa foto-foto hasil kunjungan yang dilakukan Penggugat di lokasi-lokasi proyek perumahan Tergugat guna membuktikan bahwa Penggugat benar-benar melakukan kunjungan ke lokasi-lokasi proyek perumahan Tergugat.

13. Atas permintaan Personalia, Penggugat menjawab bahwa Penggugat memerlukan waktu untuk menyiapkan foto-foto tersebut, karena sebagian telah dihapus dari file penyimpanan di telepon selulernya setelah beberapa lama kunjungan dilakukan untuk menghemat ruang penyimpanan file di dalam telepon selulernya. Selain itu, foto-foto tersebut juga harus dicari tanggal-tanggalnya sesuai dengan data kekosongan rekaman sidik jari pada Rekap Absensi. Selanjutnya Penggugat menyampaikan kepada Personalia bahwa pengambilan foto lokasi dalam setiap kunjungan yang dilakukan Penggugat bukanlah prosedur yang wajib dilakukan oleh Penggugat, dan kalau pun dilakukan, hal tersebut tidak dilakukan pada setiap kunjungan karena tugas



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sebagai *Customer Relations Manager* dalam kunjungan tersebut adalah untuk menangani keluhan pelanggan bukan untuk melakukan pengambilan foto.

14. Bahwa Penggugat telah mencoba untuk mencari foto-foto yang diminta, namun belum dapat menemukannya karena pengambilan foto-foto tersebut telah cukup lama. Selanjutnya Personalia memberikan waktu 1 (satu) hari kepada Penggugat untuk dapat memperlihatkan foto-foto yang diminta kepada Personalia. Personalia kemudian meminta kepada Penggugat untuk membuat surat pernyataan yang menyatakan bahwa Penggugat tidak mengisi Daftar Kehadiran Kerja dengan melakukan pemindaian sidik jari (*finger print*) dan melakukan kesalahan pada pengisian Daftar Kehadiran Kerja manual pada rekap yang disediakan oleh bagian Personalia sebelumnya.

15. Penggugat menolak menandatangani Surat Pernyataan dengan alasan bahwa yang meminta Penggugat untuk mengisi waktu kedatangan secara manual pada Rekap Absensi tersebut adalah Personalia dan bukan inisiatif Penggugat. Selain itu, Rekap Absensi bulan November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019 tersebut diketahui oleh Direktur HRD dan disetujui dan bahkan ditanda-tangani pula oleh atasan langsung Penggugat yakni *General Manager Sales and Marketing* atau Direktur Operasional.

16. Bahwa selanjutnya atas penolakan Penggugat untuk membuat Surat Pernyataan, Penggugat telah dipaksa untuk tetap membuat Surat Pernyataan yang berisi pernyataan bersalah dari Penggugat meskipun Penggugat telah meminta waktu untuk berfikir dan bertanya terlebih dahulu kepada pihak-pihak yang mengerti mengenai aturan hukum ketenagakerjaan namun Personalia tidak memberi kesempatan kepada Penggugat yang memang dirasakan oleh Penggugat sebagai bentuk pemaksaan. Pada akhirnya, karena Penggugat hanya seorang diri menghadapi 3 (tiga) orang bagian Personalia, Penggugat dengan sangat terpaksa menandatangani Surat Pernyataan yang diminta oleh Personalia. Penggugat pun tidak mendapatkan fotokopi Surat Pernyataan yang selanjutnya disimpan oleh Personalia meskipun telah diminta oleh Penggugat. Bahwa mengenai hal pemaksaan dan kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh Personalia tersebut, Penggugat telah melakukan pembelaan dirinya dengan membuat Laporan Kepolisian terhadap Personalia di Kantor Kepolisian Resort Tangerang Selatan pada

Halaman 6 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 13 Maret 2019 dengan Laporan Polisi Nomor: TBL/285/K/III/2019/SPKT/Res.Tangsel. yang pada saat gugatan ini diajukan masih dalam proses penyelidikan (**Bukti P-5**).

17. Selanjutnya Personalia meminta Penggugat untuk menunggu kabar lebih lanjut mengenai tindakan yang akan dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat.

18. Bahwa pada tanggal 17 Januari 2019, Sdr. Komarudin selaku PGA Supervisor wilayah Serpong mengirimkan pesan melalui aplikasi pesan *Whatsapp* kepada Penggugat yang isinya mengundang Penggugat agar datang ke Kantor Pusat Tergugat pada hari Senin, 21 Januari 2019 jam 09.30 WIB guna bertemu dengan Direktur HRD yakni Sdr. Abednedju G.W. Sangkaeng dan IR-PGA Manager yakni Sdr. Petrus De Rozari (**Bukti P-6**).

19. Sesuai dengan undangan yang dikirimkan oleh Sdr. Komarudin, Penggugat telah datang di Kantor Pusat Tergugat, namun Direktur HRD tidak berada di kantor, kemudian Penggugat menemui IR-PGA Manager., Sdr. Petrus De Rozari. Dikatakan oleh Sdr. Petrus De Rozari bahwa Direktur HRD tidak dapat ditemui karena satu dan lain hal. Atas informasi tersebut Penggugat tetap menunggu, hingga akhirnya diputuskan bahwa pertemuan dengan Direktur HRD dan IR-PGA Manager akan dijadwalkan kembali pada hari Rabu, tanggal 23 Januari 2019.

20. Pada hari Rabu, tanggal 23 Januari 2019, Personalia yang terdiri dari Direktur HRD, IR-PGA Manager dan PGA Supervisor datang ke Lokasi Proyek Laverde untuk menemui Penggugat. Dalam pertemuan tersebut Direktur HRD dan IR-PGA Manager pada intinya menyampaikan bahwa Penggugat telah melanggar Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat, dan selanjutnya tanpa diberi waktu dan kesempatan untuk membela dirinya, Penggugat telah dipaksa untuk mengundurkan diri oleh Sdr. Abednedju G.W. Sangkaeng sebagai Direktur HRD dan Sdr. Petrus De Rozari sebagai IR – PGA Manager yang dalam hal ini mewakili Tergugat.

Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri karena menurut penggugat hal tersebut bertentangan dengan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan, dan Penggugat merasa dipaksa untuk mengundurkan diri, serta tidak diberi waktu dan kesempatan untuk mempertimbangkan dan memikirkannya terlebih dahulu meskipun Penggugat telah meminta waktu kepada Sdr.

Halaman 7 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Abednedju G.W. Sangkaeng dan Sdr. Petrus De Rozari untuk menghubungi dan berdiskusi dengan kuasa hukumnya.

Bahwa Tergugat dalam hal ini Sdr. Abednedju G.W. Sangkaeng dan Sdr. Petrus De Rozari pada akhir pertemuan telah menyodorkan Draf Risalah Pertemuan Bipartit untuk ditandatangani oleh Penggugat. Karena isi Draf Risalah Pertemuan Bipartit tersebut tidak sesuai dengan fakta mengenai peristiwa yang terjadi, maka Penggugat tidak menyetujuinya dan menolak untuk menandatangani. Namun dengan segala upaya dan pemaksaan yang dilakukan oleh Sdr. Abednedju G.W. Sangkaeng dan Sdr. Petrus De Rozari, Penggugat akhirnya dengan sangat terpaksa menandatangani Risalah Pertemuan Bipartit tersebut (**Bukti P-7**).

Bahwa selanjutnya setelah Penggugat menandatangani Risalah Pertemuan Bipartit, Tergugat kemudian menyerahkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja bernomor: 01/PHK/CWD/DIR/II/19 tertanggal 23 Januari 2019 ("Surat PHK") kepada Penggugat yang sebelumnya memang telah dipersiapkan oleh Tergugat untuk diberikan kepada Penggugat. Penggugat melihat adanya itikad yang tidak baik dari Tergugat dengan adanya Surat PHK yang telah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada Penggugat (**Bukti P-8**).

D. PERMOHONAN PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT

21. Bahwa Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 23 Januari 2019. Sejak saat itu pula Penggugat dilarang untuk memasuki area/kantor Tergugat atau dengan kata lain tidak diperbolehkan untuk bekerja oleh Tergugat, dan sejak saat itu pula Penggugat tidak lagi menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat.
22. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat yang dilakukan tiba-tiba tanpa memberi waktu dan kesempatan yang memadai kepada Penggugat serta dengan tidak memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menempatkan Penggugat dalam keadaan kesulitan secara finansial.
23. Bahwa Penggugat adalah pencari nafkah utama dan tunggal dalam keluarga, yang hingga saat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat masih memiliki banyak tanggungan pembayaran yakni biaya hidup keluarga sehari-hari, biaya sekolah anak, angsuran pinjaman untuk

Halaman 8 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



pembelian kendaraan, rumah serta pinjaman-pinjaman lain untuk kebutuhan hidup keluarga Penggugat.

24. Bahwa atas hal-hal yang Penggugat sampaikan di atas, Penggugat menginginkan agar ada kepastian bagi Penggugat yang bersifat mendesak dan dapat sesegera mungkin mendapatkan Keputusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini agar Penggugat dapat kembali melanjutkan kehidupannya.

25. Bahwa keinginan Penggugat di atas menjadi dasar bagi Penggugat untuk mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang agar terhadap gugatan Penggugat ini dapat dilakukan Pemeriksaan Dengan Acara Cepat sebagaimana diatur dalam Pasal 98 Ayat (1) UU PPHI yang menyatakan sebagai berikut:

"Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat" (**Bukti P-9**).

26. Bahwa oleh karenanya, berdasarkan alasan-asalan yang Penggugat kemukakan di atas, Penggugat mengajukan permohonan kepada Yang Mulia Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang untuk berkenan mengabulkan permohonan Penggugat sebagai berikut:

1. Mengabulkan permohonan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menetapkan perkara gugatan *a quo* dilakukan dengan Pemeriksaan Dengan Acara Cepat sebagaimana diatur oleh Pasal 98 Ayat (1), (2), dan (3) UU PPHI.
3. Menetapkan terhadap Penetapan Pemeriksaan Dengan Acara Cepat atas perkara *a quo* tidak dapat digunakan upaya hukum.

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

E. DALAM PROVISI

Tergugat Telah Melanggar Ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") Dengan Tidak Membayarkan Upah Beserta Hak-Hak Lainnya Yang Biasa Diterima Oleh Penggugat;

27. Bahwa sejak Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 01/PHK/CWD/DIR/II/19 tertanggal 23 Januari



2019, Tergugat telah tidak membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat hingga saat gugatan ini didaftarkan.
28. Bahwa berkaitan dengan isi Surat PHK pada angka 3 yang menyebutkan:

"Terhitung tanggal 24 Januari 2019 Saudara tidak diperkenankan masuk ke area/kantor Perusahaan tanpa seijin pihak Management, kecuali untuk urusan penyerahan aset/inventaris sebagaimana disebutkan pada angka 2",

maka tindakan Tergugat tersebut telah melanggar Ketentuan Pasal 155 ayat 2 UU Ketenagakerjaan yang mengatur sebagai berikut:

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya".

Berdasarkan aturan tersebut, selama belum ada putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Tergugat dan Penggugat seharusnya tetap berkewajiban melaksanakan kewajiban masing-masing, yakni kewajiban bekerja bagi Penggugat dan kewajiban membayarkan upah oleh Tergugat kepada Penggugat. Namun dengan adanya Surat PHK, kewajiban tersebut telah tidak dilaksanakan oleh Tergugat, sehingga Tergugat secara terang dan meyakinkan telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat 2 UU Ketenagakerjaan (**Bukti P-10**).

29. Bahwa apabila Tergugat tidak menghendaki Penggugat untuk melaksanakan kewajibannya yakni untuk datang dan bekerja seperti biasanya, maka seharusnya Tergugat melakukan tindakan skorsing terhadap Penggugat dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat. Namun dengan memberikan Surat PHK kepada Tergugat yang diikuti dengan tindakan larangan untuk memasuki area/kantor Tergugat dan tidak membayarkan upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima Penggugat maka telah secara terang benderang dan meyakinkan bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan **Pasal 155 Ayat 3 UU Ketenagakerjaan** yang menyatakan:

"Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh" (**Bukti P-11**).



30. Berdasarkan kedua Pasal tersebut, seharusnya selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka baik Tergugat maupun Penggugat harus tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, yakni bagi Penggugat adalah bekerja seperti biasa dan bagi Tergugat adalah membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat. Namun dalam hal Tergugat tidak menginginkan Penggugat untuk tetap bekerja seperti biasa atau bahkan tidak mengizinkan Penggugat memasuki area kantor Tergugat sebagaimana dalam angka 3 Surat PHK, Tergugat dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing kepada Penggugat yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat;

31. Bahwa Pasal 96 UU PPHI mengatur ketentuan-ketentuan sebagai berikut
(Bukti P-12):

Ayat (1):

"Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan";

Ayat (2):

"Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua";

Ayat (3):

"Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial".

Ayat (4):

"Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum".

F. PERMOHONAN PUTUSAN SELA

Halaman 11 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



32. Bahwa atas fakta-fakta peristiwa dan dasar hukum yang Penggugat uraikan di atas, Penggugat selanjutnya memohon kepada Yang Mulia Hakim Ketua Majelis yang memeriksa dan menyidangkan perkara ini agar berkenan menjatuhkan Putusan Sela sebagai berikut:

1. Mengabulkan Putusan Sela Penggugat untuk seluruhnya pada persidangan pertama atau pada persidangan kedua;
 2. Menyatakan bahwa Tergugat secara nyata terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud oleh Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sejak bulan Januari 2019 sampai dengan didaftarkan gugatan ini yakni pada bulan Mei 2019 sejumlah 4 (empat) bulan upah dan hak-hak lainnya sebesar Rp22.324.300,00 (dua puluh dua juta tiga ratus dua puluh empat ribu tiga ratus Rupiah) per bulan, atau total sebesar **Rp89.297.200,00 (delapan puluh sembilan juta dua ratus sembilan puluh tujuh ribu dua ratus Rupiah)** secara tunai dan seketika, yang harus telah dibayarkan seluruhnya oleh Tergugat sebelum atau pada persidangan dengan agenda Jawaban;
 4. Memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal Tergugat belum melaksanakan Putusan Sela sebelum atau pada persidangan dengan agenda Jawaban, atau selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung;
- Atau, apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

G. DALAM POKOK PERKARA

33. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat didasarkan pada pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat terhadap Perjanjian Kerja No. 048/CD/HRD-PE/V/12 tanggal 28 Mei 2012 antara Penggugat dan Tergugat yakni Pasal 10 Huruf D, dan Peraturan Perusahaan yakni Pasal 55 ayat f Point 6, dan Pasal 55 Ayat f Point 13 *juncto* Ketentuan Surat Edaran Menaker No. 13 Tahun 2005 (**Bukti P-13**).

Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja mengatur mengenai pengunduran diri oleh Penggugat karena Penggugat melakukan pelanggaran yang diatur



dalam Perjanjian Kerja. Ada pun aturan dalam Perjanjian Kerja yang menurut Tergugat telah dilanggar oleh Penggugat yakni:

Pasal 55 Ayat f Point 6 Peraturan Perusahaan yang menyebutkan bahwa (Bukti P-14):

"Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak dikarenakan:

- Memberikan keterangan palsu atau memalsukan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kepentingan Perusahaan, namun tidak terbatas pada dokumen kepentingan penggantian biaya oleh Perusahaan".*

Pasal 55 ayat f Point 13 Peraturan Perusahaan yang menyebutkan bahwa (Bukti P-15):

"Dengan sengaja atau ceroboh membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam bahaya atau mengakibatkan tidak dapat melakukan Pekerjaan yang diberikan kepadanya"

34.Selanjutnya, dalam Surat Pemberhentian Hubungan Kerja tersebut pada angka 3 menyebutkan bahwa:

"terhitung tanggal 24 Januari 2019 Pekerja tidak diperkenankan masuk ke area/kantor Perusahaan tanpa seizin pihak Manajemen, kecuali untuk urusan penyerahan aset/inventaris sebagaimana disebutkan pada angka 2" (Bukti P-16).

Penggugat Menolak Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Tergugat Karena Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Dilakukan Dengan Semena-Mena, Tidak Didasarkan Pada Kebenaran Fakta Dan Aturan-Aturan Hukum Yang Berlaku Secara Tepat.

35.Terhadap Penolakan oleh Penggugat, Tergugat telah mengajukan permohonan Pemerantaraan atau mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan agar dilakukan pemerantaraan atau mediasi terhadap Tergugat dan Penggugat sehubungan dengan adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat.

36.Bahwa pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan yang menjadi Mediator dalam proses pemerantaraan atau mediasi antara Penggugat dengan Tergugat telah memanggil Para Pihak untuk mediasi pada tanggal 14 Februari 2019. Mediasi dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat. Mediator membuat Risalah Klarifikasi/Mediasi yang isinya sebagai berikut (Bukti P-17):



Pendapat Pekerja:

- Pihak Pekerja menerima PHK, meminta uang kompensasi sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Pendapat Perusahaan:

- Perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan alasan mendesak dengan kompensasi sesuai dengan Pasal 59 ayat 3 Peraturan Perusahaan PT. Cowell Development, Tbk.

Kesimpulan:

- Kedua belah pihak sepakat dengan PHK namun tidak sepakat tentang uang kompensasi.

37. Berdasarkan undangan dari Mediator, mediasi selanjutnya telah dilaksanakan dengan dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat yakni pada tanggal 20 Februari 2019. Dalam mediasi, Para Pihak masih belum dapat mencapai kesepakatan mengenai jumlah uang kompensasi karena Tergugat telah tidak beritikad baik dengan sama sekali tidak menginginkan adanya pembayaran kompensasi kepada Penggugat. Selanjutnya Mediator meminta kepada Penggugat dan Tergugat untuk membuat dan menyampaikan Kronologi dan Pendapat Para Pihak secara tertulis kepada Mediator (**Bukti P-18**).

38. Penggugat telah menyampaikan Kronologi dan Pendapat Penggugat terkait PHK kepada Mediator pada tanggal 27 Februari 2019 yang isinya pada pokoknya menolak dasar aturan yang digunakan oleh Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Penggugat yakni Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/12, Pasal 55 Ayat f Poin 6 dan Pasal 55 Ayat f Poin 13 Peraturan Perusahaan Tergugat jo. Ketentuan SE Menaker No. 13 Tahun 2005. Penggugat berpendirian bahwa Pasal yang digunakan oleh Tergugat sebagai dasar untuk melakukan PHK terhadap Penggugat tidak tepat, karena isi pasal tersebut tidak berkesuaian dan tidak dapat dibuktikan kaitannya dengan tindakan yang dilakukan Penggugat yang dituduhkan oleh Tergugat. Oleh karenanya, apabila PHK tetap dilakukan maka seharusnya didasarkan pada Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, di mana kompensasinya didasarkan pada Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 (**Bukti P-19**);

39. Bahwa selanjutnya, setelah menerima Kronologi dan Pendapat dari Penggugat dan Tergugat, Mediator kemudian mengeluarkan Anjuran dengan Nomor **565/06-Disnaker** tertanggal 28 Februari 2019, di mana isi



anjurannya adalah sebagai berikut (**Bukti P-20**):

MENGANJURKAN

1. Bahwa, agar perusahaan PT. Cowell Development, Tbk. Memberikan uang kompensasi kepada Sdr. Dinka Maunandez, penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. SE Menakertrans RI Nomor 18.KP.04.29.2004 tentang uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan;
 2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
 3. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial akan membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan hubungan Industrial;
 4. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang.
40. Bahwa dengan dikeluarkannya Anjuran sebagaimana dimaksud angka 36 gugatan *a quo*, Penggugat tidak bersedia menerima dan menolak dengan tegas Anjuran tersebut dengan dasar dan alasan yang dapat Penggugat uraikan sebagai berikut:

Anjuran yang dibuat oleh Mediator bukanlah Anjuran yang menjunjung tinggi prinsip keadilan. Anjuran Mediator telah dibuat dengan pertimbangan yang tidak memadai, yang menurut Penggugat telah dibuat oleh seorang Mediator yang tidak mempunyai kompetensi yang cukup dalam menguasai peraturan perundang-undangan dan hukum di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, Anjuran telah dibuat dengan berat sebelah, tidak hati-hati dan asal-asalan, tanpa didasari fakta yang meyakinkan, hanya asumsi semata dari Mediator.

41. Anjuran telah dibuat oleh Mediator secara berat sebelah:

Hal ini terrefleksi dalam Anjuran Mediator pada **Bab III Pendapat Pegawai Mediator dan Pertimbangan Hukum** di mana berdasarkan Kronologi dan Pendapat dari Penggugat dan Tergugat yang telah disampaikan kepada Mediator, Mediator hanya membenarkan dan mendasarkan pendapat Mediator tersebut seluruhnya dari hasil menyalin



pendapat dari Tergugat saja yang kebenarannya masih perlu dibuktikan, tanpa mempertimbangkan pendapat dari Penggugat sama sekali; Mediator sama sekali tidak dapat membuat dan menguraikan pendapatnya sendiri dalam membuat Anjuran tersebut selayaknya seorang Mediator yang menuangkan pendapat berdasarkan keyakinannya setelah membaca dan mendengar Kronologi dan Pendapat dari Para Pihak;

Terutama mengenai Pertimbangan Hukum, Penggugat dalam hal ini mempertanyakan kompetensi Mediator karena terkesan tidak menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 9 huruf d UU PPHI, di mana Mediator sama sekali tidak dapat membuat dan memberikan pertimbangan hukumnya sendiri terhadap Kronologi dan Pendapat Para Pihak sebagai landasan dalam membuat Anjuran (**Bukti P-21**);

Selain itu, Penggugat juga mempertanyakan kompetensi Mediator yang telah memberikan Pertimbangan Hukum dalam Anjuran tersebut apabila latar belakang pendidikannya bukan di bidang hukum.

42. Anjuran telah dibuat oleh Mediator dengan tidak hati-hati dan asal-asalan:

Bahwa Mediator terkesan tidak serius dalam menangani Mediasi tersebut, selain berat sebelah dengan hanya membenarkan dan menyalin seluruh Kronologi dan Pendapat Tergugat saja, Mediator juga telah menggunakan contoh Anjuran (*template*) dari Anjuran yang diberikan untuk perkara Mediasi pihak lain. Hal ini terlihat pada halaman pertama dan halaman akhir Anjuran yang menunjukkan adanya pihak lain di luar Penggugat dan Tergugat yakni dengan masih dicantumkan pihak “**PT. Bank CIMB**” yang tidak ada kaitannya dengan perkara ini. Mediator telah lalai untuk menghapus pihak PT. Bank CIMB tersebut dari *template* Anjuran Mediator sehingga masih tercantum dalam Anjuran yang diberikan untuk Penggugat dan Tergugat (**Bukti P-22**). Kelalaian ini terbukti dan semakin meyakinkan ketidakseriusan dan ketidakcakapan Mediator dalam menangani perkara ini, yakni dengan adanya pengiriman ulang 2 (dua) lembar revisi untuk menggantikan halaman pertama dan halaman akhir Anjuran yang mengandung kesalahan tersebut oleh Mediator kepada Penggugat (**Bukti P-23**)



43. Anjuran telah dibuat oleh Mediator tanpa didasari fakta yang meyakinkan, semata-mata hanya asumsi dari Mediator:

Bahwa fakta-fakta dalam pertimbangan yang dijadikan sebagai dasar bagi Mediator dalam membuat Anjuran seluruhnya disalin dari isi Kronologi dan Pendapat pihak Tergugat yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Pendapat Tergugat tersebut telah secara mentah-mentah diterima, dibenarkan dan digunakan oleh Mediator dalam pertimbangannya sebagai dasar membuat Anjuran;

Bahwa Anjuran telah dibuat oleh Mediator tanpa pertimbangan yang memadai karena pertimbangan tersebut hanya disalin dari Kronologi dan Pendapat Tergugat saja. Seharusnya Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam mediasi guna diminta dan didengar keterangannya supaya dapat memberi keyakinan dalam membuat pertimbangan dan Anjuran, hal ini sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 11 Ayat (1) UU PPHI (**Bukti P-24**);

Bahwa berdasarkan penolakan Penggugat terhadap Anjuran Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang Selatan, maka sudah merupakan suatu alasan berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Ayat (1) UU PPHI (**Bukti P-25**);

H. DASAR HUKUM

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah dilakukan dengan itikad buruk, semena-mena, tanpa melalui prosedur dan bertentangan dengan Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Pendapat ini dapat Penggugat sampaikan lebih lanjut dalam uraian-uraian Penggugat berikut ini:

- i. Berkaitan dengan dasar Surat PHK yang digunakan oleh Tergugat yakni **Pasal 55 Ayat f Poin 6 Peraturan Perusahaan**, Penggugat berpendapat sebagai berikut:
 - a. Bahwa keterangan palsu atau memalsukan dokumen yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan yang dituduhkan oleh Tergugat terhadap Penggugat sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja sangatlah tidak tepat, mengada-ada dan merupakan suatu tuduhan tanpa dasar, dan hal tersebut tidak dapat diterima. Tuduhan tersebut merupakan tuduhan yang sangat serius karena merupakan tuduhan tindak pidana terhadap Penggugat.



- b. Dalam Surat PHK, tuduhan Tergugat terhadap Penggugat tersebut juga tidak menyebutkan dokumen atau keterangan apa yang berhubungan dengan perusahaan yang telah dipalsukan oleh Penggugat, sehingga hal ini sangat tidak jelas dan kabur, oleh karenanya sangat beralasan apabila Surat PHK yang telah dibuat oleh Tergugat tidak mempunyai dasar hukum, tidak jelas atau kabur (*obscur libel*).
- c. Bahwa Penggugat tidak pernah melakukan atau mengakui bahwa Penggugat telah memberikan keterangan palsu atau memalsukan dokumen yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan sebagaimana yang dituduhkan oleh Tergugat. Apabila tuduhan yang dimaksud dalam Surat PHK adalah memberikan keterangan palsu atau memalsukan dokumen yang berkaitan dengan Rekap Absensi pada bulan November 2018, bulan Desember 2018 dan Januari 2019 maka hal tersebut sangat tidak tepat karena sebagaimana jawaban Penggugat pada Kronologi angka 8, di mana bagian Personalia seperti biasanya akan memanggil Penggugat untuk menanyakan mengenai hal tersebut dan menyampaikan Rekap Absensi kepada Penggugat dan meminta supaya Penggugat mengisi Rekap Absensi yang kosong secara manual dengan menuliskan perkiraan waktu kehadiran pada saat itu. Atas permintaan dari bagian Personalia, Penggugat kemudian mengisinya dengan perkiraan waktu kehadiran pada tiap Rekap Absensi, dan Rekap Absensi tersebut, termasuk yang diperlihatkan oleh Personalia kepada Penggugat yakni bulan November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019 seluruhnya diketahui, disetujui dan ditanda-tangani oleh atasan langsung Penggugat yakni *General Manager Sales and Marketing* dan Direktur Operasional, dan diketahui pula oleh Direktur HRD.
- d. Bahwa untuk menjadikan keterangan palsu atau memalsukan dokumen yang merupakan tindak pidana sebagai dasar PHK, Tergugat harus terlebih dahulu membuktikan hal tersebut, yakni dengan adanya putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat yang menyatakan bahwa Penggugat memang terbukti dengan meyakinkan telah memberikan keterangan palsu atau memalsukan dokumen, sehingga, karena tidak adanya Putusan Pidana tersebut maka tuduhan Tergugat kepada Penggugat dapat dikategorikan sebagai tuduhan yang mengada-ada, asal-asalan dan



tanpa dasar. Karena Tergugat telah menuduh asal-asalan dan menjadikan tuduhan tersebut sebagai dasar PHK maka Surat PHK yang telah dibuat oleh Tergugat pun merupakan Surat PHK yang asal-asalan dan mengada-ada, sehingga Surat PHK tersebut merupakan Surat PHK yang asal-asalan, tanpa dasar, tidak jelas atau kabur (*obscuur libel*).

- e. Bahwa ketentuan Pasal 55 Ayat f Poin 6 Peraturan Perusahaan yang dijadikan dasar PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak terpenuhi karena Penggugat tidak pernah melakukan atau mengakui bahwa Penggugat memberikan keterangan palsu atau memalsukan dokumen yang berhubungan dengan perusahaan, hal tersebut hanyalah tuduhan tanpa dasar dan mengada-ada dari Tergugat, dan Tergugat pun tidak dapat membuktikan tuduhannya tersebut.
- f. Bahwa ketentuan Pasal 55 Ayat f Poin 6 Peraturan Perusahaan tersebut dikategorikan sebagai Kesalahan Berat yang sebelumnya diatur dalam Eks. Pasal 158 Ayat (1) Huruf b. UU Ketenagakerjaan (**Bukti P-26**), di mana kemudian Pasal ini telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (**Bukti P-27**).
- g. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, maka Pasal tersebut dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial. Selanjutnya, bagi Pemberi Kerja yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (Bukti P-28);
- h. Berdasarkan hal tersebut, apabila Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat berdasarkan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 Ayat f Poin 6 Peraturan Perusahaan, maka hal tersebut baru dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;



ii. Berkaitan dengan dasar Surat PHK yang digunakan oleh Tergugat yakni **Pasal 55 Ayat f Point 13 Peraturan Perusahaan**, Penggugat berpendapat dan berpendirian sebagai berikut:

a. Pasal 55 Ayat f Point 13 yang dijadikan sebagai dasar PHK yang berbunyi:

"Dengan sengaja atau ceroboh membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam bahaya atau mengakibatkan tidak dapat melakukan Pekerjaan yang diberikan kepadanya".

Sangatlah tidak berkaitan dengan penjelasan mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana tersebut pada Kronologi yang disampaikan oleh Penggugat yakni pada Angka 5 yang menyebutkan:

"Dalam pertemuan tersebut Personalia mengatakan kepada Pekerja bahwa berdasarkan laporan audit perusahaan, Pekerja telah melanggar peraturan dengan melakukan kesalahan indisipliner dan memanipulasi kehadiran atau Daftar Kehadiran Kerja Pekerja. Personalia kemudian memperlihatkan dokumen kepada Pekerja berupa Rekap Absensi Pekerja selama 3 bulan terakhir yakni, bulan November 2018, Desember 2018, dan Januari 2019. Personalia kemudian meminta Pekerja untuk menjelaskan mengenai Rekap Absensi tersebut".

b. Bahwa Tergugat juga tidak menjelaskan siapa dalam hal ini yang telah ditempatkan dalam keadaan bahaya atau mengakibatkan tidak dapat melakukan pekerjaannya karena kesengajaan atau kecerobohan Penggugat. Pasal yang digunakan oleh Tergugat sangat tidak tepat dan tidak berkaitan dengan dasar permasalahan yang menjadi alasan PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat. Oleh karenanya Penggugat tidak akan menanggapi dan mempertimbangkan lebih lanjut mengenai Pasal 55 Ayat f Point 13 ini karena telah sangat jelas dan terang benderang bahwa antara peristiwa dan dasar hukum yang digunakan tidak ada keterkaitan atau kesesuaian sama sekali.

iii. Berkaitan dengan dasar Surat PHK yang digunakan oleh Tergugat yakni **Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja** mengenai **pengunduran diri oleh Pekerja tanpa kompensasi karena Pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja**, Penggugat berpendapat sebagai berikut:



- a. Bahwa Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut (**Bukti P-29**):

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut".

- b. Bahwa Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja yang digunakan oleh Tergugat sebagai dasar untuk melakukan PHK terhadap Penggugat tersebut bertentangan dengan Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat didasarkan pada tuduhan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat terhadap ketentuan dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan, namun PHK tersebut tidak melalui prosedur pemberian Surat Peringatan terlebih dahulu sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

- c. Bahwa selain bertentangan dengan Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja yang digunakan sebagai dasar PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat yang mensyaratkan Penggugat untuk mengundurkan diri tanpa kompensasi juga bertentangan dengan Pasal 51 Ayat (2), dan Pasal 52 Huruf (d) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 51 Ayat (2):

"Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku" (**Bukti P-30**);

Pasal 52 Huruf (d):

"Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku" (**Bukti P-31**);

- d. Bahwa berdasarkan Pasal 51 Ayat (2) dan Pasal 52 Huruf (d) UU Ketenagakerjaan tersebut, maka ketentuan mengenai pengunduran diri oleh Pekerja tanpa kompensasi karena Pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja



seharusnya tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja atau bahkan dijadikan sebagai dasar oleh Pemberi Kerja untuk melakukan PHK terhadap Pekerja karena hal ini bertentangan dengan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yakni Pasal 161 Ayat (1) mengenai Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemberi Kerja atas Pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh Pekerja, dengan terlebih dahulu memberikan Surat Peringatan kepada Pekerja.

- e. Bahwa berdasarkan uraian yang Penggugat sampaikan di atas, maka jelas terlihat bahwa Tergugat telah membuat aturan-aturan dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan, sehingga oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat yang didasarkan pada Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang bertentangan atau melanggar hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- iv. Bahwa dengan tidak memberikan terlebih dahulu Surat Peringatan kepada Penggugat sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan (berikut penjelasan pasalnya) dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Tergugat juga telah tidak memenuhi Pasal 151 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan (**Bukti P-32**), dimana Tergugat dengan segala upaya seharusnya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, yakni dengan melakukan kegiatan-kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Penggugat sebagai pekerja, bukan malah langsung memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan kompensasi sebagaimana yang dilakukan terhadap Penggugat;
- v. Bahwa alasan mendesak yang disebutkan oleh Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tidak



relevan dengan alasan yang disebutkan dalam Surat PHK, sehingga tidak jelas mengenai hal apakah yang dimaksud sebagai alasan mendesak oleh Tergugat. Apabila alasan mendesak tersebut dikaitkan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/Men/SJ-HK/II/2005 pada angka 4 yang menyebutkan:

*“Dalam hal terdapat **“alasan mendesak”** yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”.*

Maka Penggugat berpendapat bahwa “alasan mendesak” tersebut adalah berkaitan dengan “kesalahan berat” sebagaimana diatur sebelumnya dalam eks. Pasal 158 (1) UU Ketenagakerjaan, dan terhadap kesalahan berat tersebut maka PHK baru dapat dilakukan apabila telah terbukti bersalah berdasarkan putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat (*vide* Angka 3 Huruf a Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/II/2005);

Sedangkan dasar dan alasan PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat, yakni mengenai absensi. Bentuk kesalahan seperti ini seharusnya diselesaikan dengan berpedoman pada Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dimana penyelesaiannya adalah melalui prosedur pemberian Surat Peringatan terlebih dahulu, bukan dengan langsung melakukan PHK dengan tanpa memberikan kompensasi kepada Penggugat.

- vi. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat terkesan sangat dipaksakan, sewenang-wenang, dan bertentangan serta melanggar hukum dan peraturan yang berlaku khususnya ketenagakerjaan. Terlebih dengan hal yang disebutkan pada angka 1 dalam Surat PHK yang menyatakan:

“Perusahaan memutuskan untuk melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Saudara terhitung mulai tanggal 23 Januari 2019, tanpa kompensasi”.

Hal tersebut semakin memperlihatkan kejelasan bahwa Tergugat ingin menghindari dari tanggung jawab untuk membayar pesangon kepada Penggugat yang telah bekerja selama 6 tahun dan 7 bulan, alih-alih membayar pesangon sesuai peraturan yang berlaku, yang dilakukan



oleh Tergugat justru berusaha mencari kesalahan Penggugat supaya dapat terbebas dari kewajiban membayar pesangon, dan hal yang sangat memalukan adalah karena kesalahan yang dijadikan sebagai dasar untuk melakukan PHK terhadap Penggugat tidak memenuhi ketentuan yang disyaratkan oleh undang-undang maka Tergugat membuat seolah-olah Penggugat telah melakukan kesalahan berat sehingga pantas untuk dilakukan PHK tanpa kompensasi. Hal demikian sungguh merupakan tindakan yang memalukan dan tidak bertanggung-jawab dan dapat mencoreng nama baik perusahaan.

45. Bahwa Penggugat sangat keberatan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat karena telah dilakukan dengan sewenang-wenang dan tidak berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku;
46. Bahwa Penggugat mengetahui bahwa di saat yang bersamaan, Tergugat sedang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagian karyawannya secara bertahap atas dasar "efisiensi", yang salah satunya dikarenakan pembangunan rumah di Proyek Perumahan Laverde telah selesai, dan penjualan unit rumah pun telah hampir 100% (seratus persen). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar efisiensi tersebut telah dilakukan oleh Tergugat secara bertahap bahkan masih berlanjut hingga setelah Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat;
47. Penggugat mengetahui pula bahwa Tergugat sedang mengalami kerugian dalam usahanya. Hal ini sebagaimana terlihat dari laporan keuangan Tergugat tahun 2017 dan 2018 yang terus mengalami kerugian (**Bukti P-33**);
48. Bahwa atas hal-hal yang Penggugat sampaikan pada angka 46 dan 47 di atas, Penggugat menduga bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan tanpa memberikan kompensasi dan dengan alasan PHK yang jelas mengada-ada dan tanpa dasar aturan merupakan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan sebagai jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi Tergugat;
49. Bahwa Penggugat hendak menyampaikan bahwa Penggugat tidak pernah menginginkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat, karena Penggugat masih membutuhkan pekerjaan dan penghasilan untuk kebutuhan hidup Penggugat dan keluarga Penggugat. Namun demikian, apabila Pemutusan Hubungan Kerja tak terhindarkan dan tetap diinginkan oleh Tergugat sebagai jalan keluar yang dianggap



paling baik maka Penggugat dapat menerimanya, namun dengan pemberian kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

50. Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 mengatur sebagai berikut:

"Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain".

51. Merujuk kepada aturan Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja tersebut, maka Pekerja dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dengan perhitungan pemberian pesangon sebagai berikut:

Gaji Pokok (B) : Rp.15.225.000,00
Tunjangan Tetap (C) : Rp.7.099.300,00
Mulai Bekerja : 28 Mei 2012
Tanggal Pengakhiran : 23 Januari 2019
Masa Kerja : 6 tahun 7 bulan 3 minggu
Dasar Perhitungan :

Uang Pesangon (A1)	Uang Penghargaan Masa Kerja (A2)
7 bulan gaji	3 bulan gaji

Jumlah Gaji (D) = B + C : Rp.22.324.300,00

Cuti tahunan yang belum diambil (E) : 20 hari

Paket Pesangon :

Uang Pesangon	2 x (A1 x D)	Rp.312.540.200,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	A2 x D	Rp. 66.972.900,00
Kompensasi:		
1. Cuti tahunan yang belum diambil	E x (D/22)	Rp. 20.294.818,18
2. Penggantian perumahan serta pengobatan dan	15% x (Total Uang Pesangon dan Uang	Rp. 56.926.965,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perawatan	Penghargaan Masa Kerja)	
	Total Pesangon (<i>Bruto</i>)	Rp.456.734.883,18

I. PETITUM PENGUGAT

Atas dalil-dalil gugatan tersebut di atas, maka Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang, *cq.* Majelis Hakim yang mulia, yang mengadili perkara *a quo* agar berkenan memeriksa dan memutuskan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

PRIMAIR

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat telah keliru dalam menerapkan dasar hukum Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja No. 048/CD/HRD-PE/V/12 tanggal 28 Mei 2012 dan Pasal 55 Ayat f Point 6, dan Pasal 55 Ayat f Point 13 Peraturan Perusahaan *jo.* Ketentuan Surat Edaran Menaker No. 13 Tahun 2005 sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat.
3. Menyatakan Tergugat terbukti melanggar Pasal 161 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena tidak memberikan terlebih dahulu Surat Peringatan kepada Penggugat.
4. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan segala akibat hukumnya berdasarkan Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat berdasarkan Pasal 27 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 sebesar **Rp. 456.734.883,18 (empat ratus lima puluh enam juta tujuh ratus tiga puluh empat ribu delapan ratus delapan puluh tiga koma delapan belas Rupiah)** secara tunai dan seketika.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta Rupiah) per hari apabila Tergugat tidak melaksanakan putusan.
7. Menghukum Tergugat agar melaksanakan putusan ini terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lainnya (*uit vor baar bij voraad*).
8. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara.

Halaman 26 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



SUBSIDAIR:

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

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan, Penggugat telah hadir kuasa hukumnya Edy Kurniya Djati, SH sedangkan untuk Tergugat hadir diwakili oleh Petrus S.D. De Rozari, Para Penasihat seperti tersebut di muka ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara namun tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat dan Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya dan tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban tertulis tertanggal, 26 Juni 2019, yang isinya sebagai berikut :

A. DALAM KONVENSI

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya, sebab dalil-dalil tersebut tidak mendasar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam jawaban perkara ini;
2. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012 (Bukti T-1) dimana jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Customer Relation Manager yang ditempatkan pada Project Laverde Serpong dan mulai aktif bekerja pada tanggal 28 Mei 2012. dengan upah terakhir yang diterima setiap bulan adalah sebesar Rp. 15.225.000,-.
3. Bahwa selain perjanjian kerja, peraturan terkait dalam pelaksanaan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat antara lain Undang-undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja yang terkait, Peraturan Perusahaan PT. Cowell Development Tbk, SOP PT Cowell Development Tbk, Internal Office Memorandum dan peraturan pelaksanaan lainnya yang dikeluarkan oleh Manajemen Tergugat yang mengatur perihal prosedur, disiplin dan perilaku karyawan.
4. Bahwa keputusan Tergugat untuk menerbitkan surat pengakhiran hubungan kerja adalah berawal dari temuan audit internal pada sekitar bulan



November 2018 perihal dugaan pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh Penggugat yaitu tidak melakukan absensi masuk kerja selama 70 (tujuh puluh) hari dari bulan Maret sampai bulan Oktober 2018 dan menulis sendiri dengan bolpoint keterangan dan alasan-alasan tidak melakukan pemindaian pada mesin absen tersebut termasuk memanipulasi laporan absen dengan mencantumkan keterangan pada rekap absensi berdasarkan dugaan yang tidak dapat dipastikan kebenarannya, seperti mencantumkan kata "Error" untuk menjelaskan pengertian mesin absensi rusak. Selanjutnya oleh Tergugat dilakukan klarifikasi kepada Penggugat pada tanggal 9 Januari 2019 yang kemudian diikuti pengakuan Penggugat melalui pernyataan tertulis atas kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat yang jelas-jelas dan nyata melanggar peraturan yang berlaku, khususnya peraturan perusahaan dan perjanjian kerja. Atas pelanggaran tersebut, Penggugat menerapkan sanksi berdasarkan ketentuan pada peraturan-peraturan terkait yang berlaku.

PENGUGAT KELIRU DAN TIDAK CERMAT DENGAN MENENTUKAN BAHWA REKAP ABSENSI BULAN NOVEMBER 2018, DESEMBER 2018 DAN JANUARI 2019 ADALAH DASAR YANG DIJADIKAN OLEH TERGUGAT DALAM MEMBUAT KEPUTUAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

5. Bahwa dalil gugatan penggugat pada halaman 4 point 8 yang pada pokoknya menyatakan bahwa pada kedatangan tanggal 09 Januari 2019 pihak personalia (dalam perkara a-quo adalah Tergugat) kemudian memperlihatkan dokumen kepada penggugat berupa rekap absen penggugat selama 3 (tiga) bulan terakhir yakni bulan November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019 adalah tidak cermat, keliru serta tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Bahwa kondisi sebenarnya, Tergugat pada saat itu membawa rekap absensi penggugat yaitu dari Maret 2018 sampai dengan Oktober 2018 yang telah diperiksa oleh tim audit internal Tergugat, **BUKAN** rekap bulan November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019, karena rekap bulan-bulan tersebut tidak dijadikan fokus pemeriksaan dan permintaan klarifikasi oleh Tergugat karena belum diperiksa oleh tim audit internal Tergugat. Selain itu khusus untuk bulan Januari 2019 sebagaimana disebutkan Penggugat dalam gugatannya, kenyataannya pada tanggal 9 Januari 2019 itu belum dilakukan rekapitulasi, karena sesuai prosedur, proses pemeriksaan dan rekapitulasi absensi baru dibuat pada awal bulan berikutnya, dalam hal ini untuk bulan Januari 2019 baru dibuat pada awal bulan Februari 2019. Dengan demikian rekap

Halaman 28 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



absensi bulan November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019 yang berkali-kali disampaikan oleh Penggugat dalam posita gugatannya yaitu pada angka 11 halaman 5, angka 15 halaman 6, angka 44 C halaman 20 dan angka 44 bagian ii huruf a halaman 23 yang menurut Penggugat dijadikan **DASAR** oleh Tergugat untuk memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat seluruhnya tidak benar dan tidak sesuai dengan kenyataan.

Terlebih lagi dalam setiap pencantuman 3 bulan rekap absensi Penggugat tersebut diatas, Penggugat menjelaskan bahwa pada rekap absensi yang diperlihatkan oleh Penggugat seluruhnya diketahui, disetujui dan ditandatangani oleh atasan langsung Penggugat yaitu General Manager Sales & Marketing dan Direktur Operasional. Pada kenyataannya jabatan General Manager Sales & Marketing terakhir pada Proyek Serpong dipegang oleh Sdr. Tri Atmojo dan terhitung sejak tanggal 30 Oktober 2019 Sdr. Tri Atmojo telah mengundurkan diri General Manager Sales & Marketing proyek Laverde Serpong (Bukti T-2), dan sampai saat ini jabatan tersebut masih lowong atau belum terisi/ditempati pejabat baru. Dengan demikian, sesuatu yang tidak mungkin jika Sdr. Tri Atmojo, selaku General Manager Sales & Marketing yang mengundurkan diri efektif per tanggal 30 Oktober 2018 masih mengetahui, menyetujui dan menandatangani rekap absensi Penggugat pada bulan November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019.

Berdasarkan uraian tersebut maka selayaknya seluruh dalil-dalil penggugat pada gugatannya yang mendasarkan pada rekap absensi pada 3 bulan yaitu November 2018, Desember 2018 dan Januari 2019 tersebut dinyatakan tidak sesuai kenyataan yang menjadikan Gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas (*obscur libel*) sehingga seharusnya diabaikan dan dinyatakan tidak diterima.

6. Bahwa Tergugat menolak dalil gugatan penggugat pada halaman 4 point 9 yang pada pokoknya menyatakan bahwa karena sifat pekerjaan penggugat yang sering mengunjungi proyek-proyek lain, sehingga dengan pertimbangan jarak tempuh dan efisiensi waktu maka Penggugat dari rumah langsung datang ke lokasi. Alasan tersebut sama sekali tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan kewajiban Pengugat untuk mematuhi peraturan yang berlaku perihal kehadiran karyawan yaitu setiap karyawan yang meninggalkan tugas harus membuat dan melengkapi surat izin dinas luar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebelum melaksanakan tugas tersebut yang diketahui dan disetujui oleh atasannya.

Peraturan terkait kewajiban melakukan absensi dan persetujuan atasan apabila tugas luar kantor tersebut diatur pada:

1. PP PT Cowell Pasal 14 ayat 6, Pasal 50 ayat 1 angka 1.7 dan ayat 2 (Bukti T- 3),
2. KDP (Kebijakan Dasar Perusahaan) Perihal Tata Tertib Kehadiran Karyawan No. KDP/COWL/HR-012 efektif berlaku tanggal 28 Februari 2018, khususnya Ketentuan huruf I, J, K, L, M & P (Bukti T- 4),
3. Internal Office Memorandum No. 02/HRD-OD/VIII/20015 tanggal 27 Agustus 2015 Perihal Implementasi Mesin Absen Baru Cowell Group, khususnya nomor 3 (Bukti T-5),
4. Internal Office Memorandum No. 011/DIR/HR/IV/17, Perihal Pelaksanaan Disiplin Kerja di Kantor, khususnya perihal "Kehadiran" (Bukti T-6).

Kewajiban tersebut seharusnya telah diketahui dan dipahami seluruh karyawan, karena selain telah disosialisasikan oleh perusahaan secara lisan, khusus untuk Bukti T-5 dan Bukti T-6 tersebut diatas, ditempel di samping mesin absensi karyawan di Proyek Laverde Serpong, juga form tersebut telah diketahui secara umum, dipatuhi dan diisi oleh karyawan pada saat melakukan tugas luar (Bukti T-a, b dan c) , termasuk pernah dilengkapi oleh Penggugat sendiri untuk beberapa ijin tugas luar yang pernah dilakukannya (Bukti –T8).

Bahwa apabila Penggugat beralasan karena sifat pekerjaan penggugat yang sering mengunjungi proyek-proyek lain, sehingga dengan pertimbangan jarak tempuh dan efisiensi waktu maka di pagi hari Penggugat dari rumah langsung datang ke lokasi maka seharusnya sesuai aturan yang berlaku Penggugat wajib tetap mengisi form tugas luar yang diketahui dan disetujui oleh atasan sebelum Penggugat bertugas atau dapat diberi kelonggaran karena kebutuhan atau penugasan mendadak, pengisian form ijin dilakukan setelah Penggugat menjalan tugas luarnya. Pada kenyataannya, formulir tersebut tidak pernah diisi dan dilengkapi oleh Penggugat sampai saat ini bahkan Penggugat mengisi sendiri pada form rekap absensi pada keterangan yang masih kosong dengan waktu kedatangan yang ditebak atau ditulis mesin absen "error" atau dengan

Halaman 30 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



alasan “lupa absen” yang semua tindakan manipulasi tersebut bertujuan untuk terhindar dari sanksi pemotongan cuti tahunan atau apabila hak cuti tahunan Penggugat sudah habis maka akan dikenakan cuti diluar tanggungan.

7. Bahwa dalil gugatan penggugat halaman 4 nomor 10 adalah suatu ASUMSI DAN DUGAAN BELAKA yang menyatakan “.... bahwa apabila data kehadiran kerja hasil rekaman sidik jari (*finger print*) yang tersimpan dalam sistem menunjukkan bahwa penggugat tidak melakukan pemindaian sidik jari, maka hal tersebut DIMUNGKINKAN karena mesin mengalami *error* pada saat melakukan pemindaian sidik jari dan pekerja tidak menyadarinya. Kalau memang menurut Penggugat hal tersebut merupakan kemungkinan maka Tergugat malah menduga bahwa Penggugat selama 70 (tujuh puluh) dengan sengaja tidak melakukan pemindaian sidik jari pada mesin absen sebenarnya karena Penggugat memang baru masuk kantor siang hari setelah paginya melakukan urusan diluar kantor, yang mungkin saja termasuk urusan pribadi Penggugat yang tidak ada hubungannya dengan urusan kantor. Agar tidak terdeteksi pada laporan rekap absen jika Penggugat melakukan *fingerprint* siang hari yang dapat berisiko terkena pemotongan cuti atau cuti tahunan atau apabila hak cuti tahunan Penggugat sudah habis maka akan dikenakan cuti diluar tanggungan maka pilihan yang diambil oleh Penggugat adalah tidak melakukan pemindaian sidik jari pada mesin absen dan selanjutnya mengarang cerita bahwa lupa absen, tugas luar atau memanipulasi data dengan mencantumkan kata “*error*” pada rekap absensi bulan Maret 2018 yang berarti “mesin rusak”. Namun keanehan terjadi *error* hanya terjadi pada setiap masuk kerja sedangkan pada saat *fingerprint* pulang kerja di sore hari mesin tersebut berfungsi dengan baik dan terbaca pada laporan data absen.

Bahwa dalil Penggugat tentang mesin absensi *error* tersebut, selain hanya dugaan belaka, dapat pula diduga bahwa sebenarnya penggugat tidak melakukan pemindaian pada mesin absen untuk menghindari sanksi berupa pemotongan cuti atau cuti diluar tanggungan apabila $\frac{1}{2}$ hari atau 1 hari tidak masuk kantor sehingga Penggugat mensiasati dengan tidak melakukan absen atau menuliskan lupa absen atau menuliskan sendiri pada rekap absen dengan tulisan bahwa mesin “*error*”.

8. Bahwa demikian juga dengan dalil gugatan Pengugat pada nomor 12, 13 dan 14, adalah tidak cermat dan tidak benar bahwa Tergugat minta bukti semata-mata hanya berupa foto, namun pada kenyataannya saat



permintaan klarifikasi tanggal 09 Januari 2019, Tergugat minta penjelasan alasan Penggugat tidak melakukan absen saat masuk kerja dan minta bukti berupa data pendukung seperti form izin tugas luar yang mendukung alasan Penggugat bahwa tidak absen karena tugas luar. Karena tidak dapat menunjukkan bukti sama sekali maka Tergugat menanyakan apakah ada contoh bukti berupa foto di lokasi. Namun Pengugat sama sekali tidak dapat menunjukkan bukti, walaupun demikian Tergugat masih memberi kesempatan kepada Penggugat untuk dapat menyiapkan dan mengumpulkan bukti, namun Penggugat tetap tidak dapat menyediakan bukti sehingga akhirnya dengan inisiatif sendiri dan TANPA PAKSAAN serta arahan Tergugat, Penggugat membuat Surat yang menyatakan lalai dan teledor untuk melakukan absen. (Bukti T-9).

Bahwa pernyataan Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat dipaksa oleh Tergugat adalah pemutarbalikkan fakta belaka, karena justru pada pertemuan tersebut Penggugat yang lebih ngotot dan cenderung mengancam Tergugat bahwa akan mempersoalkan hal ini secara hukum dan akan melibatkan rekan pengacaranya. Pembuatan 'Surat Pernyataan' tersebut sebagai upaya pembelaan diri Penggugat karena tidak dapat memberikan bukti atas ketidak-hadiran atau tidak absennya Penggugat.

Demikian pula pelaporan Penggugat ke Kepolisian Resort Tangerang Selatan dengan alasan perbuatan tidak menyenangkan yang dialami oleh Penggugat adalah berlebihan dan sebagai langkah membabi buta untuk membela diri dari sanksi yang akan diterima Penggugat atas kesalahan dan manipulasi yang dilakukan oleh Penggugat sendiri. Bahwa dengan membuat laporan ke Kepolisian Resort Tangerang Selatan kembali menunjukkan ke-arogansian Penggugat. Akan menjadi preseden yang sangat tidak elok bagi para praktisi HR atau pelaku usaha pada umumnya apabila setiap penegakan aturan ketenagakerjaan kepada karyawan akan diancam laporan Pidana oleh karyawan tersebut dengan alasan "Perbuatan Tidak Menyenangkan".

9. Bahwa Tergugat menolak tegas Posita Pengugat nomor 20 halaman 7 dan 8 yang pada pokoknya menyatakan bahwa pada pertemuan hari Rabu, tanggal 23 Januari 2019, Penggugat dipaksa untuk menandatangani risalah pertemuan dan dipaksa untuk mengundurkan diri. Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan. Tergugat tidak pernah memaksakan Penggugat, bahkan pada saat itu, seperti pada pertemuan pertama tanggal 09 Januari 2019, justru Penggugat yang bersikeras tidak menerima sanksi yang akan



diberikan dan menantang Tergugat untuk menyelesaikan masalah ini melalui jalur hukum setelah Penggugat menyampaikan kepada Tergugat bahwa Penggugat telah berkonsultasi dengan rekan penasihat hukum Penggugat untuk membawa penyelesaian masalah ini ke proses hukum. Bahwa karena tidak tercapai kesepakatan maka Tergugat membuat dan menyerahkan Risalah Pertemuan Bipartit tanggal 23 Januari 2019 (Bukti T-10) yang pada pokoknya menyatakan bahwa baik Penggugat maupun Tergugat tetap pada pendiriannya dan selanjutnya sepakat bahwa karena tidak tercapai kesepakatan maka penyelesaian permasalahan ini akan diteruskan kepada pihak Dinas tenaga kerja Kota Tangerang Selatan. Demikian juga ketika pada saat itu, Tergugat membuat dan menyerahkan Asli surat PHK kepada Penggugat nomor 01/PHK/CWD/DIR/I/19 tanggal 23 Januari 2019 (Bukti T-11) diterima dengan baik dan ditandatangani oleh Penggugat. Suatu kekeliruan apabila Penggugat menganggap bahwa dengan telah dipersiapkannya terlebih dahulu Risalah Pertemuan Bipartit dan Surat PHK yang diterbitkan dan diserahkan oleh Tergugat menunjukkan adanya itikad tidak baik Tergugat, namun sebaliknya hal tersebut sebagai upaya untuk mempercepat proses penyelesaian masalah yang terjadi, terlebih lagi menghadapi tipikal Penggugat yang cenderung tidak kooperatif, tidak mau mengakui kesalahannya meskipun telah ditunjukkan bukti-bukti atas kesalahannya. Tergugat memilih untuk menegakkan aturan yang berlaku namun karena tidak tercapai kesepakatan maka proses penyelesaiannya dilakukan dengan tahap tripartit melibatkan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

Bahwa pernyataan Penggugat yang tidak sesuai kenyataan dan hanya ilusi belaka dari seorang yang bersalah, serta merasa akan terkena sanksi atas kesalahannya. Penggugat melakukan upaya membela diri dengan tidak mau mengakui kesalahannya serta tidak dapat dibuktikan adanya pemaksaan NAMUN SEBALIKNYA justru dapat dibuktikan tidak ada pemaksaan dengan dilakukannya penandatanganan Risalah Pertemuan Bipartit dan tanda terima asli surat Pengakhiran Hubungan Kerja oleh Penggugat maka dalil posita Pengugat Nomor 20 halaman 7 dan 8 yang menyatakan adanya pemaksaan tidak terbukti sehingga selayaknya diabaikan dan dinyatakan tidak diterima.

10. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat nomor 27 halaman 10 yang pada pokoknya menyatakan bahwa sejak Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 23 Januari 2019 Tergugat tidak membayarkan upah beserta



hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh penggugat. Hal ini kembali tidak sesuai dengan kenyataan, karena gaji bulan Januari 2019 tetap dibayarkan oleh Tergugat pada tanggal 25 Januari 2019 (Bukti T-12), tanpa potongan apapun meskipun menurut Tergugat, Penggugat sudah tidak aktif bekerja sejak tanggal 23 Januari 2019. Oleh sebab itu, maka pernyataan Penggugat bahwa Tergugat tidak membayarkan upah Tergugat sejak Pemutusan Hubungan kerja tanggal 23 Januari 2019 adalah tidak benar sehingga seharusnya ditolak.

11. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat nomor 28, 29 dan 30 pada halaman 10 sampai dengan 12 yang pada pokoknya menyatakan bahwa tindakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat 2 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa *"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."*

Bahwa surat PHK yang diberikan Tergugat kepada Penggugat merupakan konsekuensi dari bentuk sanksi yang diberikan atas kesalahan yang dilakukan Penggugat berdasarkan peraturan antara lain:

- a. Peraturan Perusahaan PT. Cowell Development Tbk khususnya Pasal 55 ayat f angka 6 dan angka 13 (Vide Bukti T-3):

Pemutusan hubungan dengan alasan mendesak dikarenakan:

Angka 6 :

Memberikan **keterangan palsu** atau **memalsukan dokumen-dokumen** yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan, namun tidak terbatas pada dokumen kepentingan penggantian biaya oleh perusahaan.

- b. Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, khususnya Pasal 8a (Vide Bukti T-1) yang menyatakan,

"Sebagai karyawan tetap, hubungan kerja saudara dapat diputus/diakhiri:

- a). Oleh Perusahaan, bila saudara bersalah telah melakukan pelanggaran dengan kategori **PHK karena alasan mendesak** atau pelanggaran berarti atau melakukan tingkah laku tercela., atau kinerja Saudara kurang memuaskan..... memperoleh keuntungan dari perusahaan atau melanggar unsur-unsur



integritas atau tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini maupun peraturan perusahaan dan/atau "Statement of Professional Practice" yang berlaku.

c. Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012.

khususnya Pasal 10 d (Vide Bukti T-1) yang menyatakan :

Saudara **menyetujui mengundurkan diri secara sukarela** dan tidak ada paksaan dari pihak manapun selambat-lambatnya 7 hari sejak diketahui /ditemukannya kejadian – kejadian dibawah ini :

- **Memberikan keterangan yang tidak benar/palsu dan/atau tidak memberikan keterangan seharusnya diinformasikan kepada perusahaan tentang diri saudara yang berkaitan dengan integritas (baik ada proses seleksi/penerimaan karyawan maupun dalam masa hubungan kerja).**

bahwa perjanjian kerja dimaksud telah ditanda-tangani oleh masing-masing pihak dan oleh karena itu sesuai Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tentang sahnya suatu perjanjian, maka Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012 antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah secara hukum serta sesuai Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata hal-hal yang diatur di dalamnya menjadi hukum yang mengikat bagi Penggugat maupun Tergugat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dengan demikian, **dengan ditemukannya kesalahan Penggugat yaitu membuat keterangan yang tidak benar atau tidak dipastikan kebenarannya dan selanjutnya memanipulatif dengan menuliskan keterangan yang tidak benar atau tidak dipastikan kebenarannya tersebut pada rekap absen yang akan diproses lebih lanjut oleh bagian HRD Perusahaan maka sudah selayaknya sesuai kesepakatan yang telah ditandatangani oleh Sdr. Penggugat dalam Perjanjian Kerja No 048/CD/HRD-PE/V/21, hubungan kerja antara Saudara Penggugat dan Tergugat berakhir dengan PENGUNDURAN DIRI Saudara Penggugat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diketahui kesalahan Penggugat.** Dengan lain perkataan bahwa paling lambat 7 (tujuh) hari setelah ditemukan kesalahan maka Penggugat harus

Halaman 35 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



sudah efektif mengundurkan diri dan tidak menjadi karyawan Tergugat lagi.

Bahwa karena hubungan kerja berakhir dengan PENGUNDURAN DIRI Penggugat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diketahui kesalahan Penggugat telah disampaikan oleh Tergugat pada tanggal 23 Januari 2019 namun TIDAK DISETUJUI oleh Penggugat maka baik Penggugat maupun Tergugat sepakat yang tertuang dalam Risalah Pertemuan Bipartit untuk meneruskan penyelesaian masalah ini melalui mediasi pada Dinas Tenaga kerja Kota Tangerang Selatan.

Bahwa berdasarkan ketentuan hukum diatas, oleh karena itu terhitung sejak setelah diteruskannya surat PHK, maka hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dinyatakan berakhir dan Penggugat tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja dan sebaliknya Tergugat tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan upah kepada Penggugat.

Bahwa terkait permohonan pembayaran upah Penggugat dari bulan Januari 2019 sampai dengan diajukan gugatan ini yaitu bulan Mei 2019 sebagaimana dapat dibaca pada permohonan Penggugat pada angka 31 halaman 12 dan 13 agar Majelis Hakim Terhormat menjatuhkan putusan sela, sekaligus permintaan sita jaminan aset Tergugat merupakan hal yang mengada-ada, karena selain upah bulan Januari 2019 terbukti telah dibayarkan oleh Tergugat juga pada kenyataannya dari awal April 2019 sampai dengan saat ini Penggugat telah bekerja pada perusahaan property pengembang kawasan Meikarta di Cikarang Jawa Barat, sebagai Head of Sales (Bukti T-13 a dan Bukti T-13 b). Oleh sebab permohonan putusan sela yang diajukan Penggugat dalam perkara *a quo* sudah selayaknya ditolak.

12. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat dalam bagian POKOK PERKARA angka 33 sampai 43 halaman 13 sampai dengan halaman 19 yang pada pokoknya mengekspresikan ketidakpuasan terhadap anjuran yang disampaikan oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Tangerang Selatan karena anjuran yang dikeluarkannya tidak berpihak kepada Penggugat. Pada angka 41 halaman 17, Penggugat dengan arogan mempertanyakan kompetensi mediator yang bukan berlatar belakang pendidikan di bidang hukum yang telah membuat anjuran yang tidak hati-hati dan asal-asalan serta didasarkan pada asumsi dari mediator.

Bahwa untuk menjadi mediator tentunya harus memenuhi standart pengalaman kerja dan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan dalam



tugasnya sudah sangat banyak bahkan mungkin setiap hari kerja melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial. Sangat tidak bijak apabila Penggugat menyatakan bahwa Mediator bekerja asal-asalan, berat sebelah, tidak adil dan lain-sebagainya hanya karena keinginan Penggugat tidak terpenuhi dalam anjuran mediator.

Berdasarkan hal tersebut, maka sekiranya layak dan pantas dalil penggugat sepanjang curahan hati perilaku mediator diabaikan dan tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim yang terhormat.

13. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil yang diajukan oleh Penggugat nomor 44 halaman 19 sampai dengan halaman 27, karena sesungguhnya Tergugat telah melakukan pemutusan Hubungan kerja terhadap Penggugat dengan memperhatikan dan mematuhi segala ketentuan peraturan-perundangan yang berlaku maupun peraturan terkait lainnya.

a. Penggugat dengan hanya berdasarkan dugaan dan tanpa suatu kepastian kebenarannya menulis sendiri kata "Error" pada rekap absensi bulan Maret 2018 dan menulis sendiri jam masuk kerja pada rekap absensi bulan April 2018. Padahal pada tanggal-tanggal tersebut di bulan Maret 2018, mesin absen tidak dalam kondisi rusak dan masih berfungsi dengan baik. Selanjutnya untuk pertimbangan Majelis Hakim, Tergugat akan menyampaikan bukti berupa contoh rekap absensi 3 (tiga) orang karyawan yaitu Sdr. Sukarlin Ipung Kuntarti (Bagian Legal), Sdr. Ronu Indrawan (Bagian Promosi) dan Sdr. Rezatigor Halomoan (Bagian Customer Relation) yang berhasil melakukan pemindaian sidik jari pada mesin absen yang sama pada hari dan tanggal tersebut (Bukti T-14). Selain itu, Tergugat telah meminta bagian IT Head Office dan PGA / Personalia Head Office yang sama-sama mempunyai akses dan kemampuan untuk memeriksa apakah pada tanggal tertentu di bulan Maret 2018, mesin absensi pada proyek Laverde Serong mengalami gangguan atau rusak. Setelah dilakukan pengecekan, kedua pihak yang kompeten tersebut menyatakan secara tertulis bahwa tidak pernah ada kerusakan pada bulan Maret atas mesin absen di Laverde Serpog (Bukti T-15).

b. Bahwa Tergugat menolak dan mempertanyakan sangkalan Penggugat bahwa tidak mengetahui dokumen atau keterangan apa yang berhubungan dengan perusahaan yang dipalsukan oleh penggugat. Hal ini sebagai upaya berkelit yang tidak elok karena jelas-jelas dari awal yang dipersoalkan adalah kesalahan berupa manipulasi dengan



menambahkan atau memberi keterangan pada laporan absen yang tidak sesuai dengan kenyataan. Penggugat pun dalam pertemuan pertama tanggal 9 Januari 2019 telah menyampaikan pernyataan mengakui kesalahannya, sehingga aneh apabila dalam gugatannya Penggugat mempertanyakan kembali alasan yang telah jelas dipahaminya.

14. Bahwa perihal gugatan pada angka 44 huruf ii halaman 22 dan 23 yang mempertanyakan tidak ada relevansi terhadap dasar pengenaan sanksi berupa ketentuan Pasal 55 Ayat f angka 13 Peraturan Perusahaan yang menyatakan;

Angka 13:

Dengan sengaja dan ceroboh membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam bahaya atau mengakibatkan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dijelaskan oleh Tergugat sebagai berikut: "Karena kesalahan Penggugat perihal manipulasi absen dan pelanggaran absen masuk kerja selama sekitar 70 (tujuh puluh) hari kerja dari bulan Maret 2018 sampai dengan Oktober 2018 menyebabkan bagian PGA/Personalia unit dan Direktur Operasional yang mempunyai kewajiban untuk pengawasan masalah ini dianggap bersalah karena telah terbukti terdapat kesalahan Penggugat yang terlepas dari pemeriksaan dan pengawasannya. Terhadap PGA Supervisor, kelemahan pengawasan ini menjadi salah satu alasan dikenakan sanksi terhadap yang bersangkutan dan diakhiri dengan Penguduran Diri yang bersangkutan (Bukti T-16), sedangkan terhadap Direktur Operasional dikenakan sanksi Surat peringatan I (Bukti T-17).

Dengan demikian, relevan dan beralasan apabila terhadap Penggugat dikenakan sanksi karena menyebabkan karyawan lain yaitu Supervisor PGA/Personalia dan Direktur Operasional mendapat sanksi karena tidak dapat melaksanakan pengawasan ketat sehingga terjadi kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat. Dengan lain perkataan, Penggugat dengan sengaja ***dan CEROBOK*** membiarkan diri atau teman sekerjanya (PGA Supervisor dan Direktur Operasional) dalam bahaya atau ***mengakibatkan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, khususnya dalam hal pemeriksaan dan pengawasan kepatuhan peraturan kehadiran karyawan.***

15. Bahwa perihal gugatan pada angka 44 huruf iii halaman 23 yang mempertanyakan dasar pengenaan sanksi berupa Pasal 10 huruf D



Perjanjian Kerja mengenai Pengunduran Diri oleh pekerja tanpa kompensasi karena pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja.

Bahwa kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan tidak otomatis dikenakan sanksi yang sama, namun sanksi diberikan berdasarkan bobot dan intensitas kesalahannya, untuk kesalahan yang dikategorikan ringan hanya dikenakan sanksi SP I (Surat Peringatan Pertama), untuk yang lebih berat di kenakan sanksi SP II atau SP III atau bahkan terhadap kesalahan yang sifatnya mendesak langsung diproses untuk pemutusan hubungan kerja. Hal ini sudah menjadi kelaziman yang berlaku pada setiap perusahaan tidak terkecuali untuk perusahaan Tergugat, bahkan setiap karyawan sudah memahami hal ini. Tidak mungkin untuk kesalahan yang mendesak yang bobot pelanggarannya tinggi/serius harus terlebih dahulu hanya diberikan Surat peringatan Pertama. Berikutnya apabila kesalahan yang mendesak yang bobot pelanggarannya tinggi/serius diulang/dilakukan lagi oleh karyawan tersebut maka diberikan Surat Peringatan II, demikian seterusnya. Perihal daftar kesalahan dan pengenaan sanksinya telah diatur secara rinci pada Peraturan Perusahaan Tergugat yang sudah diperiksa dan disetujui oleh Kementerian Tenaga kerja Republik Indonesia serta dipatuhi dan dipahami oleh setiap karyawan pada perusahaan Tergugat.

Kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat adalah kesalahan yang mendesak karena bersifat manipulatif dan dilakukan dengan intensitas berulang-ulang, yaitu dilakukan sekitar 70 hari kerja dari bulan Maret 2018 sampai dengan Oktober 2018 dan mungkin akan lebih banyak lagi pelanggaran pada bulan-bulan berikutnya, . Apabila tidak segera diproses tegas sesuai aturan yang berlaku namun dibiarkan saja maka akan membawa dampak ketidapatuhan karyawan lain terhadap peraturan yang ada, apalagi jabatan Penggugat adalah seorang manager yang harusnya memberi contoh kepada bawahannya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka wajar dan layak apabila alasan Penggugat yang menyatakann bahwa kepada Penggugat harus terlebih dahulu diberikan Surat Peringatan I, II, III dan seterusnya diabaikan dan dinyatakan tidak diterima.

16. Bahwa dalil gugatan pada angka 46 dan 47 perihal dugaan dan asumsi Penggugat bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap penggugat untuk menghindari pembayaran uang pesangon disebabkan oleh kondisi kerugian



perusahaan Tergugat adalah tidak mendasar dan tidak ada relevansinya dengan perkara ini sehingga seharusnya diabaikan dan ditolak oleh Majelis Hakim yang Terhormat. Penggugat berusaha menghindari diri dari sanksi atas kesalahan yang dibuatnya dengan suatu alasan lain yang tidak relevan dan tidak belum jelas kebenarannya.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

B. DALAM REKONPENSİ

1. Bahwa dalil-dalil pada bagian konvensi di atas secara *mutatis-mutandis* adalah juga dalil-dalil Penggugat Rekonpensi pada bagian Rekonpensi ini;
2. Bahwa Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012 adalah dasar hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Terguat Rekonpensi. Bahwa sesuai Perjanjian Kerja tersebut, Terguat Rekonpensi menjabat sebagai Customer Relation Manager yang ditempatkan pada Project Laverde Serpong dan mulai aktif bekerja pada tanggal 28 Mei 2012.
3. Bahwa dalam hubungan kerja dimaksud, Penggugat Rekonpensi telah memberikan imbalan setiap bulan kepada Terguat Rekonpensi, dengan nilai upah pokok terakhir sebesar Rp.15.225.000,-

Bahwa selain itu kepada Terguat Rekonpensi diberikan tunjangan-tunjangan dengan jumlah hanya sebesar Rp.4.150.000 perbulan, **BUKAN** sebesar Rp. 7.099.300,- sebagaimana disebutkan oleh Tergugat Rekonpensi pada posita gugatannya huruf A angka 2, halaman 2 dan angka 51 halaman 29.

Selain itu perlu ditegaskan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 2 Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, ditentukan “..... tunjangan-tunjangan ini bukan merupakan tunjangan tetap sehingga tidak masuk dalam komponen gaji untuk pembayaran THR, Bonus dan Pesangon di kemudian hari. Terkait hal ini sudah dipahami dan dipatuhi oleh Tergugat Rekonpensi baik pada saat penerimaan bonus maupun pada setiap penerimaan THR termasuk THR terakhir pada tahun 2018.

4. Bahwa di Bulan November 2018, tim Internal Audit Penggugat Rekonpensi telah melaporkan adanya dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat Rekonpensi (Vide Bukti T-3).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa atas temuan Tim Audit dimaksud dalam poin 4 tersebut, manajemen Penggugat Rekonpensi yang diwakili oleh Tim HR Head Office bertugas menindaklanjuti hasil temuan Tim Internal Audit, dimana dalam menjalankan kegiatannya HR Head Office melakukan pertemuan secara terpisah kepada pihak-pihak terkait.
6. Bahwa pertemuan bipartit I antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi dilakukan pada Rabu, 09 Januari 2019 bertempat di Kantor Cowell, Ruko Laverde, Serpong bertujuan untuk mengklarifikasi temuan tersebut kepada Tergugat Rekonpensi. Bahwa di akhir pertemuan tersebut Tergugat Rekonpensi telah mengakui melakukan pelanggaran sebagai berikut:
 - a. Lalai dalam melakukan absensi (di bulan Maret s/d oktober 2018) dan lalai dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Tergugat Rekonpensi tidak dapat menyampaikan bukti pendukung kebenaran atau keabsahan kehadirannya di proyek atau lokasi tugas luar kantor yang diklaim dilakukannya pada saat tidak berada di kantor di Serpong.
 - c. Atas pelanggaran yang diakui dilakukannya pada huruf a diatas, maka Tergugat Rekonpensi dengan sengaja menuliskan keterangan yang tidak benar atau tidak dapat dipastikan kebenarannya untuk kelengkapan dokumen perusahaan.
7. Bahwa untuk mendapatkan kebenaran dan kejelasan yang lebih akurat maka telah dilakukan penelusuran lebih lanjut terhadap setiap pengakuan yang telah disampaikan Tergugat Rekonpensi pada angka 6 diatas kepada beberapa pihak terkait ; dengan hasil sebagai berikut:
 - a. Bagian IT Head Office Penggugat Rekonpensi atas nama Sdr. Adi Jong dan Bagian Personalia-GA Head Office Penggugat Rekonpensi atas nama Sdr. Ferdinandus Lintu yang mempunyai kapasitas untuk mengecek dan memeriksa adanya kerusakan pada mesin dan program absen di setiap unit project, termasuk unit Project Laverde Serpong. Keduanya menyatakan melalui Surat Pernyataan yang sama-sama tertanggal 17 Januari 2019 (Vide Bukti T-15) bahwa setelah dilakukan pengecekan mesin dan program absen serta membandingkan absen karyawan-karyawan lain di project Laverde Serpong disimpulkan bahwa pada bulan Maret 2018 tidak terjadi gangguan pada mesin absensi project Laverde Serpong. **Dengan demikian keterangan Tergugat Rekonpensi yang menuliskan kata "Error" pada rekam absensi bulan**

Halaman 41 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



Maret 2018 yang merujuk pada pengertian mesin absen rusak adalah tidak benar dan tidak sesuai kenyataan.

Bahwa selain itu telah dilakukan perbandingan pada laporan rekap absen tanggal-tanggal tersebut di bulan Maret 2018, terhadap 3 (tiga) orang karyawan yaitu Sdr. Sukarlin Ipung Kuntarti (Bagian Legal), Sdr. Ronu Indrawan (Bagian Promosi) dan Sdr. Rezatigor Halomoan (Bagian Customer Relation) yang berhasil melakukan pemindaian sidik jari pada mesin absen yang sama pada hari dan tanggal tersebut (Vide Bukti T-14). Dengan demikian mesin absen tidak dalam kondisi rusak dan masih berfungsi dengan baik.

- b. Bahwa temuan diatas menyiratkan pula bahwa Spv. Personalia-GA Project Serpong atas nama Sdr. Agus Sania dan Direktur Operasional Bpk. Eko Sudarusman tidak melakukan fungsi dan tanggung jawabnya terkait pengawasan yang teliti dan ketat terhadap pelaksanaan tata tertib dan disiplin kehadiran di tempat kerja sehingga terjadi pelanggaran-pelanggaran. Selain karena lemahnya pengawasan juga bahkan seakan akan terjadi pembiaran kepada beberapa karyawan, termasuk Tergugat Rekonpensi. Untuk kesalahan-kesalahan ini Spv. Personalia-GA Project Serpong atas nama Sdr. Agus Sania dan Direktur Operasional Bpk. Eko Sudarusman telah dikenakan sanksi.

DASAR HUKUM

1. Bahwa dari hasil kajian Penggugat Rekonpensi dalam point 7.a tersebut diatas dan **dengan ditemukannya kesalahan Penggugat yaitu membuat keterangan yang tidak benar atau tidak dipastikan kebenarannya dan selanjutnya memanipulatif dengan menuliskan keterangan yang tidak benar atau tidak dipastikan kebenarannya tersebut pada rekap absen yang akan diproses lebih lanjut oleh bagian HRD Perusahaan** serta berdasarkan peraturan yang berlaku; dapat disimpulkan bahwa suatu hubungan kerja dapat diakhiri sebagaimana diatur dalam ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. *Pasal 61 ayat 1 huruf d, Undang Undang Tenaga kerja No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:*

Perjanjian kerja berakhir apabila:

“Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”



- b. Peraturan Perusahaan PT. Cowell Development Tbk khususnya Pasal 55 ayat f angka 6 dan angka 13:

Pemutusan hubungan dengan alasan mendesak dikarenakan:

Angka 6 :

Memberikan **keterangan palsu** atau memalsukan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan, namun tidak terbatas pada dokumen kepentingan penggantian biaya oleh perusahaan.

Angka 13:

Dengan sengaja dan ceroboh membiarkan diri atau **teman sekerjanya** dalam bahaya atau **mengakibatkan tidak dapat melakukan pekerjaan** yang diberikan kepadanya.

- c. Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, khususnya Pasal 8a yang menyatakan,

“Sebagai karyawan tetap, hubungan kerja saudara **dapat diputus/diakhiri**:

- a). Oleh Perusahaan, bila saudara bersalah telah melakukan pelanggaran dengan kategori **PHK karena alasan mendesak** atau pelanggaran berarti atau melakukan tingkah laku tercela., atau kinerja Saudara kurang memuaskan.....atau tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini maupun peraturan perusahaan dan/atau “Statement of Professional Practice” yang berlaku.

- d. Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, khususnya Pasal 10 d yang menyatakan :

Saudara **menyetujui mengundurkan diri secara sukarela** dan tidak ada paksaan dari pihak manapun selambat-lambatnya 7 hari sejak diketahui /ditemukannya kejadian – kejadian dibawah ini :

- **Memberikan keterangan yang tidak benar/palsu dan/atau tidak memberikan keterangan seharusnya.....yang berkaitan dengan integritas.....dst**

2. Bahwa perjanjian kerja dimaksud telah ditanda-tangani oleh masing-masing pihak dan oleh karena itu sesuai Kitab Undang Undang Hukum Perdata Pasal 1320 tentang sahnya suatu perjanjian, maka Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012 antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi adalah sah secara hukum serta



hal-hal yang diatur di dalamnya **menjadi hukum yang mengikat bagi Penggugat Rekonpensi maupun Tergugat Rekonpensi sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya; sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Sehingga sudah selayaknya sesuai persetujuan yang telah ditandatangani oleh Saudara Tergugat Rekonpensi dalam Perjanjian Kerja no 048/CD/HRD-PE/V/21 maka hubungan kerja antara Saudara Tergugat Rekonpensi dan Penggugat Rekonpensi berakhir dengan pengunduran diri Saudara Tergugat Rekonpensi.**

3. Bahwa atas dasar pertimbangan pertimbangan hukum tersebut diatas, Penggugat Rekonpensi telah mempertimbangkan untuk :
 - a. Menyarankan kepada Saudara Tergugat Rekonpensi agar memenuhi perjanjian yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja yaitu mengundurkan diri apabila melakukan pelanggaran yang memenuhi ketentuan Pasal 10 huruf d, Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012.
 - b. Apabila Saudara Tergugat Rekonpensi menolak saran dari Penggugat Rekonpensi untuk memenuhi kesepakatan sesuai Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 maka dengan terpaksa Penggugat Rekonpensi akan menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Bahwa, namun dalam pertemuan Bipartit II, hari Rabu tanggal 23 Januari 2019, Saudara Tergugat Rekonpensi menolak saran Penggugat Rekonpensi untuk mengakhiri hubungan kerja yang ada sesuai dengan persetujuan Tergugat Rekonpensi dalam Perjanjian Kerja No 048/CD/HRD-PE/V/21 khususnya pasal 10 d tersebut diatas, kembali menunjukkan bahwa Tergugat Rekonpensi bukanlah seorang pekerja yang tepat untuk Penggugat Rekonpensi, mengingat yang bersangkutan adalah salah satu jajaran manajemen yang seharusnya memegang teguh kesepakatan yang telah disepakati.
5. Maka dengan sangat menyesal Penggugat Rekonpensi **memutuskan untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan Tergugat Rekonpensi efektif terhitung mulai tanggal 23 Januari 2019** dan dengan memberikan hak-hak Tergugat Rekonpensi sebagaimana telah diatur dalam Pasal 59 ayat 3 Peraturan Perusahaan PT. COWELL DEVELOPMENT TBK yang berlaku tahun 2017 - 2019 jo Pasal 61 d, UU 13/2003, jo SE 13/MEN/SJ-HK/II/2005.



6. Berdasarkan data dan fakta yang diuraikan diatas, Penggugat Rekonpensi menilai bahwa Tergugat Rekonpensi telah terbukti melakukan pelanggaran atas isi perjanjian kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, khususnya pasal 8 a dan 10 d ; hal ini telah diakui pula oleh Tergugat Rekonpensi dalam pertemuan Biparit Pertama tanggal 09 Januari 2019 dan Mediasi pertama tertanggal 31 Januari 2019 (dihadapan petugas disnakertrans) dan untuk itu sesuai dengan Kitab Undang Undang Hukum Perdata Pasal 1320 tentang sahnya suatu perjanjian, maka PKWTT No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012 antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi adalah sah secara hukum serta hal-hal yang diatur di dalamnya menjadi hukum yang mengikat bagi para pihak. Oleh karena itu sudah **selayaknya sesuai persetujuan yang telah ditandatangani oleh Tergugat Rekonpensi dalam Perjanjian Kerja no 048/CD/HRD-PE/V/21 , hubungan kerja antara Tergugat Rekonpensi dan Penggugat Rekonpensi berakhir dengan pengunduran diri Tergugat Rekonpensi. Akan tetapi dengan tidak adanya kata sepakat perihal kompensasi** maka dengan sangat menyesal **pengakhiran hubungan kerja yang efektif tgl 23 Januari 2019 dilakukan dengan menggunakan PP PT Cowell pasal 57 ayat 5 point 6 & 13 (perihal pengakhiran hubungan kerja karena kesalahan mendesak)** jo Pasal 61 huruf d, UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan besaran kompensasi sebagaimana telah diatur dalam Pasal 59 ayat 3 Peraturan Perusahaan PT. COWELL DEVELOPMENT TBK yang berlaku tahun 2017 - 2019 jo Pasal 61 d, UU 13/2003, jo SE MENAKER NO 13/2005;

Berdasarkan seluruh dalil-dalil jawaban yang telah diuraikan diatas, mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONPENSI

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONPENSI

1. Mengabulkan gugatan Rekonpensi Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Penggugat Rekonpensi Nomor 01/PHK/CWD/DIR/II/19 tanggal 23 Januari 2019 adalah sah menurut hukum;

Halaman 45 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi terhitung sejak tanggal 23 Januari 2019;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

- Menetapkan biaya perkara ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Atau:

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

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut pada persidangan berikutnya, Penggugat telah mengajukan Replik tertanggal 1 Juli 2019 dan atas Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik tertanggal 8 Juli 2019;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil – dalil gugatannya, Penggugat tidak mengajukan alat bukti saksi tetapi hanya mengajukan alat bukti surat berupa foto copy surat-surat yang telah diberi meterai cukup yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-33, yaitu sebagai berikut :

1. Fotokopi Kartu tanda penduduk (KTP) No 36740628128200005, atas nama Dinka Maunandez, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda bukti..... **P-1**;
2. Fotokopi surat keputusan Penetapan Nomor : 058/CD/DIR-HR/VIII/12 Tanggal 28 Agustus 2019 perihal Pengangkatan sebagai karyawan tetap, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda bukti..... **P-2a**;
3. Fotokopi Bukti pembayaran Pajak Upah pokok dan Tunjangan tetap yang diterima oleh Penggugat setiap bulan, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda bukti..... **P-2b**;
4. Fotokopi undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 14 ayat 2, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda bukti **P-3**;
5. Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 88, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda bukti..... **P-4**;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi laporan Polisi Nomor : TBL/285/K/III/2019/SPKT/Res.Tangsels, tertanggal 13 maret, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda bukti **P-5**;
7. Fotokopi dari screen capture (tangkap layar telepon seluler) aplikasi pesan whatsapp dari Sdr Komarudin selaku PGA supervisor wilayah Serpong kepada penggugat pada tanggal 17 Januari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan print screen capture, selanjutnya diberi tanda **P-6**;
8. Fotokopi risalah pertemuan Bipartit tertanggal 23 Januari 2019 antara Manajemen PT Cowel Development, Tbk. (diwakili oleh Petrus De Rozari) dengan Sdr Dinka Maunandez, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-7**;
9. Fotokopi surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 23 Januari 2019, Nomor :01/PHK/CWD/DIR/I/2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-8**;
10. Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 98 Ayat (1), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda..... **P-9**;
11. Fotokopi undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 155 Ayat 2, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-10**;
12. Fotokopi undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 155 Ayat 3, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-11**;
13. Fotokopi undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 96, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda... **P-12**;
14. Fotokopi surat pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 23 Januari 2019, Nomor : 01/PHK/CWD/DIR/I/19, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-13**;

Halaman 47 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT Cowell Development, Tbk. Pasal 55 Ayat F Point 6, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-14;**
16. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT Cowell Development, Tbk. Pasal 55 ayat f Point 13, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-15;**
17. Fotokopi surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 23 Januari 2019, Nomor : 01/PHK/CWD/DIR/I/2019, pada angka 3, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-16;**
18. Fotokopi risalah klasifikasi/Mediasi tertanggal 31 Januari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-17;**
19. Fotokopi kronologi dan pendapat Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Cowell Development, Tbk. (pemberi kerja) terhadap Sdr. Dinka Maunandez (pekerja) tertanggal 27 Februari 2019 No: 28/990.1/EKD/HDR/BAW/II/2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan kopinya, selanjutnya diberi tanda **P-18;**
20. Fotokopi keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 27 Ayat (1), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan kopinya, selanjutnya diberi tanda **P-19;**
21. Fotokopi anjuran mediator Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Tangerang Selatan Nomor 565/06-Disnaker tertanggal 28 Februari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-20;**
22. Fotokopi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 9 huruf d, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-21;**

Halaman 48 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



23. Fotokopi 2 (dua) lembar halaman pertama dan halaman akhir dalam anjuran yang berisi kesalahan pencantuman pihak lain dalam mediasi Yakni PT. Bank CIMB yang bukan merupakan pihak berperkara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-22;**
24. Fotokopi 2 (dua) lembar revisi untuk menggantikan halaman pertama dan halaman akhir Anjuran yang mengandung kesalahan pencantuman pihak lain dalam mediasi Yakni Bank CIMB yang bukan merupakan pihak berperkara, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-23;**
25. Fotokopi dari asli Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Pasal 11 Ayat (1), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-24;**
26. Fotokopi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Pasal 14 ayat (1), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-25;**
27. Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Eks. Pasal 158 Ayat(1) Huruf b, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-26;**
28. Fotokopi Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan downloadnya, selanjutnya diberi tanda..... **P-27;**
29. Fotokopi surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-13/MEN/SH-HK/I.2005, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-28;**
30. Fotokopi dari asli Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 161 Ayat (1), yang telah diberi meterai yang cukup



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-29;**

31. Fotokopi dari Asli Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 152 Ayat(2), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-30;**

32. Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenegaraan, Pasal 52 Huruf (d), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-31;**

33. Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 151 Ayat(1), yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **P-32;**

34. Fotokopi laporan keuangan Tergugat Tahun 2017 dan 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan kopinya, selanjutnya diberi tanda **P-33;**

Bahwa bukti surat-surat tersebut diatas telah dicocokkan dengan aslinya di persidangan, dan ternyata semua sesuai dengan aslinya kecuali bukti P-1, P-2, P-4, P-8 dan P-14 tidak dapat diperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa foto copy surat-surat yang telah diberi meterai cukup, yang diberi tanda T-1 sampai dengan T- 32 yaitu sebagai berikut:

1. Fotocopy Perjanjian Keja No. 048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-1;**
2. Fotocopy slip gaji Penggugat bulan November 2018, Desember dan Januari 2019 serta copy bukti potong PPH Tahun 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-2;**
3. Fotocopy peraturan Perusahaan PT Cowell Development, khususnya pasal 14 ayat 6, pasal 50 ayat 1 angka 1.7 dan ayat 2, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-3;**

Halaman 50 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Fotocopy KDP (Keijikan Dasar Perusahaan) perihal "Tata Tertib Kehadiran Karyawan" No. KDP/COWL/HR-012 efektif berlaku tanggal 28 Februari 2018, khususnya ketentuan khusus halaman 4 huruf I, J, K, L, M & P, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-4;**
5. Fotocopy dari asli Internal Office Memorandum No 011/DIR/HR/17, Perihal "Pelaksanaan Disiplin Kerja di Kantor", yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-5;**
6. Fotocopy dari fotocopy Internal Office Memorandum No. 02/HRD-OD/VIII/2015 tanggal 27 Agustus 2015 Perihal Implementasi Mesin Absen Baru-Cowell Group, khususnya nomor 3, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda **T-6;**
7. Fotocopy dari Photo foto letak Internal Memor perihal Kehadiran dan disiplin kerja (Bukti T-5 dan T-6) ditempel disamping mesin absen pada kantor Serpong, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan scereenshoot handphone, selanjutnya diberi tanda **T-7;**
8. Fotocopy dari asli beberapa fomulir izin tugas luar yang dibuat oleh Penggugat dan ditandatangani oleh atasannya, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-8;**
9. Fotocopy dari asli berita acara dari GM Corprate Internal Audit perusahaan Tergugat perihal hasil pemeriksaan atas pelaporan adanya dugaan kecurangan atau manipulasi atau pemalsuan informasi yang terjadi di proyek Serpong, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-9;**
10. Fotocopy dari fotocopy surat pengunduran diri SPV HRD Serpong atas nama Agus Sania tanggal 14 Desember 2018 , yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda **T-10;**
11. Fotocopy dari asli laporan rekapitulasi dugaan pelanggaran absensi atas nama Dinka Maunandez, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-11;**

Halaman 51 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



12. Fotocopy dari asli laporan absensi Penggugat bulan Maret 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-12;**
13. Fotocopy dari asli Laporan absensi Penggugat bulan April 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-13;**
14. Fotocopy dari asli laporan absensi Penggugat bulan Mei 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-14;**
15. Fotocopy dari asli laporan absensi Penggugat bulan Juni 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda **T-15;**
16. Fotocopy dari asli laporan absensi Penggugat bulan Juli 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-16;**
17. Fotocopy dari fotocopy laporan absensi Penggugat bulan Agustus 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda **T-7;**
18. Fotocopy dari asli laporan absensi Penggugat bulan September 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-18;**
19. Fotocopy dari asli laporan absensi Penggugat bulan Oktober 2018, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-19;**
20. Fotocopy dari asli surat pernyataan dari IT Manager Kantor Pusat dan GA Kantor Pusat yang menyatakan tidak adanya gangguan pada mesin absen proyek Serpong pada bulan Maret 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-20;**
21. Fotocopy dari asli Rekap absensi pada bulan Maret 2018 beberapa Karyawan Proyek Serpong yang menggunakan mesin absen yang sama di Proyek Serpong, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-21;**



22. Fotocopy dari asli Surat pernyataan telah lalai/teledor yang dibuat oleh Penggugat pada tanggal 9 Januari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-22;**
23. Fotocopy surat Peringatan kepada Project Director Proyek Serpong Karena tidak melakukan pengawasan yang seharusnya sehingga terjadi pelanggaran berkali-kali di proyek Serpong, termasuk oleh Penggugat, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda **T-23;**
24. Fotocopy dari asli Surat Undangan Interogasi dari Polres Tangerang Selatan pada karyawan Tergugat atas nama Sdr Komarudin, tanggal 02 Mei 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-24;**
25. Fotocopy dari asli Risalah Pertemuan Bipartit tanggal 23 Januari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-25;**
26. Fotocopy dari asli pasla 56 Peraturan Perusahaan Perihal Pemutusan Hubungan Kerja Karena alasan mendesak, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda .. **T-26;**
27. Fotocopy dari fotocopy surat Pemutusan Hubungan Kepada Sdr Dinka, Nomor 01/PHK/CWD/DIR/I/19 tgl 23 Januari 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda **T-27;**
28. Fotocopy dari asli Risalah Mediasi I, II dan III di depan Mediator Disnaker Tangerang Selatan, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-28;**
29. Fotocopy dari asli anjuran dari Disnaker, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda **T-29;**
30. Fotocopy dari fotocopy surat Tanggapan atas anjuran yang menerima hasil anjuran dari Disnaker Kota Tangerang Selatan Nomor 17/CWD/DIR-HR/Ref/I/19 tanggal 20 Maret 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan copinya, selanjutnya diberi tanda **T-30;**



31. Fotocopy dari aplikasi Print out WA Pihak Cowell Development dengan bagian Rekrutmen Meikarta Cikarang yang menyatakan bahwa Sdr. Dinka telah bergabung di Meikarta Cikarang sejak tanggal 08 April 2019, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya, selanjutnya diberi tanda

..... **T-31;**

32. Foto copy dari asli surat pernyataan dari Payroll Supervisor Tergugat, tanggal 3 Juli 2019, perihal perhitungan periode kerja untuk pembayaran gaji karyawan pada perusahaan Tergugat setiap bulan, yang telah diberi meterai yang cukup dan telah disesuaikan dengan screenshot handphone, selanjutnya diberi tanda **T-32;**

Bukti surat-surat tersebut diatas telah dicocokkan dengan aslinya di persidangan dan ternyata sesuai;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti-bukti surat tersebut diatas, Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu **1. Saksi Kartono, dan 2. Saksi Komarudin**, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah di persidangan, yaitu :

Saksi Ke-1 Kartono, dibawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa, Tergugat bergerak di bidang kontruksi developer;
- Bahwa, Saksi bekerja kurang lebih sudah 6 tahun di PT. Cowwel Development (Tergugat) pada bagian Teknik yang bertugas sebagai inspektur/pengawas seluruh proyek Tergugat, termasuk Proyek Bilabong dan Proyek Cinere.
- Bahwa, Penggugat bertugas untuk mengawasi hasil kerjaan termasuk bidang Saksi di bidang teknik;
- Bahwa, Saksi bertugas untuk mengawasi pekerjaan kontraktor;
- Bahwa, Penggugat memperoleh gaji setiap bulan dari PT. Cowwel Development (Tergugat);
- Bahwa, Penggugat sebagai CRO bertugas memperbaiki complain dari customer dan Penggugat mengurus komplain perbaikan rumah kurang lebih 200 (dua ratus) unit tetapi Saksi tidak mengetahui hasil dari pekerjaan Penggugat dalam menangani komplain Customer;
- Bahwa, Saksi tidak tahu complain apa saja yang ditangani penggugat karena Saksi tidak pernah melakukan pekerjaan bersama dengan



penggugat;

- Bahwa, berdasarkan peraturan perusahaan setiap pegawai wajib absensi.
- Bahwa, Bukti P-7 merupakan gambar mesin absen yang ada kantor Tergugata tempat Penggugat dan Saksi bekerja serta mesin absen tersebut tidak pernah rusak;
- Bahwa, sesuai prosedur dan aturan yang berlaku di PT. Cowell Development perihal kewajiban melakukan absensi saat masuk dan pulang kerja. Kewajiban ini berlaku terhadap seluruh karyawan, termasuk untuk level manager.
- Bahwa, Saksi prosedur dan aturan perihal kewajiban bagi setiap karyawan (termasuk untuk level manager) melaporkan kepada atasan masing-masing dan bagian HRD serta mengisi form izin tugas luar jika meninggalkan kantor, termasuk saat saksi melakukan pengawasan di Proyek Bilabong, yang masih merupakan lingkup tanggung jawab tugas pengawasan saksi.
- Bahwa, selama Saksi bekerja di PT. Cowell Development dan melakukan absensi pada mesin absen, Saksi tidak pernah mengalami kendala atau mesin absen tidak pernah tidak mendeteksi absen/pemindaian jari dari saksi, termasuk absen yang dilakukan Saksi selama tahun 2018;
- Bahwa, Saksi tidak pernah melihat atau mendengar karyawan lain kesulitan atau mengeluhkan tidak dapat melakukan absen karena mesin absen rusak;

Saksi Ke-2 Komarudin, dibawah sumpah pada pokoknya memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa, Saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa, Saksi adalah karyawan Tergugat pada bagian Personalia & GA (HRD) unit Serpong yang mulai bergabung pada Unit Serpong sejak pertengahan Desember 2018, menggantikan HRD sebelumnya atas nama Sdr. Agus Sania yang telah mengundurkan diri karena terkait masalah manipulasi laporan absensi.
- Bahwa, prosedur dan aturan yang berlaku di PT. Cowell Development perihal kewajiban melakukan absensi saat masuk dan pulang kerja. Kewajiban ini berlaku terhadap seluruh karyawan, termasuk level manager.
- Bahwa, prosedur dan aturan perihal kewajiban melaporkan kepada atasan masing-masing dan bagian HRD serta mengisi form izin tugas luar jika meninggalkan kantor. Kewajiban ini berlaku terhadap seluruh karyawan, termasuk level manager.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Saksi turut serta hadir pada pertemuan antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 09 Januari 2019 di kantor Penggugat. Pertemuan dihadiri oleh 4 (empat) orang yaitu Penggugat, Saksi, dan Tergugat yang diwakili oleh Bpk. Abednedju Sangkaeng dan Bpk. Petrus de Rozari. Pada pertemuan tersebut, Tergugat mengklarifikasi adanya temuan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat. Klarifikasi yang diminta oleh Tergugat termasuk menunjukkan bukti-bukti alasan ketidak-hadiran Penggugat dengan alasan melakukan tugas ke proyek-proyek lain milik Tergugat.
- Bahwa, pada pertemuan pada tanggal 09 Januari 2019 pihak Tergugat telah memberikan kesempatan atau waktu kepada Penggugat untuk mengumpulkan dan menunjukkan bukti-bukti berupa formulir izin, foto-foto dan bukti-bukti lainnya, namun Penggugat tidak mampu menunjukkan bukti-bukti tersebut;
- Bahwa, pada pertemuan tanggal 09 Januari 2019 itu, secara lisan Penggugat mengakui kesalahannya dan siap menerima sanksi yang akan diberikan oleh Tergugat dan pada akhir pertemuan tanggal 09 Januari 2019 Penggugat membuat surat pernyataan yang ditulis sendiri tanpa didikte oleh Tergugat perihal pernyataan kesalahan Penggugat terkait absensi.
- Menurut saksi, suasana sepanjang pertemuan tersebut tidak ada tekanan atau paksaan dari Tergugat terhadap Penggugat dan Penggugat bebas dan tanpa adanya tekanan menyampaikan argumentasinya.
- Bahwa, selain pertemuan tanggal 09 Januari 2019 saksi juga turut hadir pada pertemuan antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 23 Januari 2019 di kantor Penggugat. Pertemuan dihadiri oleh 4 (empat) orang yaitu Penggugat, Saksi, dan Tergugat yang diwakili oleh Bpk. Abednedju Sangkaeng dan Bpk. Petrus de Rozari. Pada pertemuan tersebut, Tergugat kembali mengklarifikasi adanya temuan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dan minta apakah ada bukti yang dapat disampaikan oleh Penggugat.
- Bahwa, pada pertemuan tanggal 23 Januari 2019 Tergugat telah pula memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mengumpulkan dan menunjukkan bukti-bukti berupa formulir izin, foto-foto dan bukti-bukti lainnya terkait kehadiran Penggugat saat bekerja di proyek lain, namun Penggugat menyatakan tidak mampu menunjukkan bukti-bukti tersebut.

Halaman 56 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, pertemuan tanggal 23 Januari 2019 Penggugat secara lisan mengakui kesalahannya dan siap menerima sanksi yang akan diberikan oleh Tergugat;
- Bahwa, pada pertemuan tanggal 23 Januari 2019, Tergugat menyampaikan kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat dan meminta Penggugat untuk bersedia menerima konsekuensi dan memenuhi komitmen dari kesalahannya tersebut yaitu sesuai Perjanjian Kerja yang telah disepakati untuk mengundurkan diri dari perusahaan;
- Bahwa, pada pertemuan 23 Januari 2019 atas permintaan Tergugat sebagai bentuk kongkret dari komitmen dalam Surat Perjanjian Kerja terkait pengunduran diri tersebut Penggugat tidak setuju dan tidak bersedia mengundurkan diri;
- Selanjutnya pada pertemuan 23 Januari 2019 tersebut Penggugat dan Tergugat menandatangani Risalah pertemuan yang ada intinya menyatakan Penggugat dan Tergugat sepakat untuk menyelesaikan proses mediasi melalui Disnaker setempat dan pada akhir pertemuan 23 Januari 2019 Tergugat membuat dan menyerahkan Surat PHK kepada Penggugat.
- Bahwa, pada pertemuan 23 Januari 2019 suasana sepanjang pertemuan tersebut sama sekali tidak ada tekanan atau paksaan dari Tergugat terhadap Penggugat dan Penggugat bebas dan tanpa adanya tekanan menyampaikan argumentasinya untuk membantah argumentasi Tergugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing tertanggal 24 Juli 2019;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat putusan ini, segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara Sidang, seluruhnya dianggap termasuk dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak tidak mengajukan apa-apa lagi dalam persidangan ini, dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM KONVENSI

I. PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT:

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya memohon kepada Majelis Hakim dilakukan Pemeriksaan Dengan Acara Cepat sebagaimana diatur dalam Pasal 98 Ayat (1) UU PPHI yang menyatakan sebagai berikut:

"Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan

Halaman 57 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat"

dengan alasan-alasan sebagai berikut :

- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat yang dilakukan tiba-tiba tanpa memberi waktu dan kesempatan yang memadai kepada Penggugat serta dengan tidak memberikan Surat Peringatan terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menempatkan Penggugat dalam keadaan kesulitan secara finansial;
- Bahwa Penggugat adalah pencari nafkah utama dan tunggal dalam keluarga, yang hingga saat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat masih memiliki banyak tanggungan pembayaran yakni biaya hidup keluarga sehari-hari, biaya sekolah anak, angsuran pinjaman untuk pembelian kendaraan, rumah serta pinjaman-pinjaman lain untuk kebutuhan hidup keluarga Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dalil alasan Penggugat tidak relevan untuk perkara aquo dilakukan secara cepat terlebih pada saat sekarang sudah memasuki pembacaan putusan akhir, maka permohonan Penggugat agar perkara aquo dilakukan dengan cara Pemeriksaan Dengan Acara Cepat ditolak;

DALAM PROVISI:

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatan provisi mendalilkan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 96 Ayat (1) UU Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila Pengusaha tidak menjalankan kewajibannya membayar upah, maka pekerja berhak meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara A-quo untuk menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja (***Vide : Pasal 96 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*** : Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan);



Menimbang, bahwa gugatan provisi pada hakekatnya adalah gugatan yang bukan merupakan gugatan pokok perkara yang harus diputus terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil gugatan provisi dari Penggugat adalah mengenai pembayaran upah dan hak-hak lain sementara dalam materi gugatan Penggugat baik dalam posita maupun dalam petitum gugatan juga mendalilkan tentang pembayaran gaji/upah, pembayaran kekurangan upah, Penggugat dan hak-hak normatif sama seperti dalam gugatan provisi, maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Provisi Penggugat sudah menyangkut mengenai pokok perkara sehingga haruslah ditolak;

DALAM POKOK PERKARA :

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan dan replik Penggugat yang menjadi pokok – pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut :

- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah dilakukan dengan itikad buruk, semena-mena, tanpa melalui prosedur dan bertentangan dengan Undang-Undang dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia karena hanya mendasarkan surat pernyataan Penggugat padahal pembuatan surat pernyataan Penggugat telah lalai/teledor dalam hal absensi karena Penggugat tidak dapat membuktikan kehadiran Penggugat di tempat kerja sedangkan pembuatan surat pernyataan Penggugat ada tekanan dan paksaan dari Tergugat untuk merujuk pada Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja mengenai pengunduran diri oleh Pekerja tanpa kompensasi karena Pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja;

Menimbang, bahwa dalam jawaban dan dupliknya tergugat menolak gugatan penggugat tersebut diatas dengan alasan hukum yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :

- Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil Penggugat nomor 27 halaman 10 yang pada pokoknya menyatakan bahwa sejak Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 23 Januari 2019 Tergugat tidak membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh penggugat. Hal ini kembali tidak sesuai dengan kenyataan, karena gaji bulan Januari 2019 tetap dibayarkan oleh Tergugat pada tanggal 25 Januari 2019 (Bukti T-12), tanpa potongan apapun meskipun menurut Tergugat, Penggugat sudah tidak aktif bekerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak tanggal 23 Januari 2019. Oleh sebab itu, maka pernyataan Penggugat bahwa Tergugat tidak membayarkan upah Tergugat sejak Pemutusan Hubungan kerja tanggal 23 Januari 2019 adalah tidak benar sehingga seharusnya ditolak;

- Bahwa surat PHK yang diberikan Tergugat kepada Penggugat merupakan konsekuensi dari bentuk sanksi yang diberikan atas kesalahan yang dilakukan Penggugat berdasarkan peraturan antara lain:

a. Peraturan Perusahaan PT. Cowell Development Tbk khususnya Pasal 55 ayat f angka 6 dan angka 13 (Vide Bukti T-3):

Pemutusan hubungan dengan alasan mendesak dikarenakan:

Angka 6 :

Memberikan **keterangan palsu** atau **memalsukan dokumen-dokumen** yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan, namun tidak terbatas pada dokumen kepentingan penggantian biaya oleh perusahaan.

b. Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, khususnya Pasal 8a (Vide Bukti T-1) yang menyatakan,

“Sebagai karyawan tetap, hubungan kerja saudara **dapat diputus/diakhiri:**

a). Oleh Perusahaan, bila saudara bersalah telah melakukan pelanggaran dengan kategori **PHK karena alasan mendesak** atau pelanggaran berarti atau melakukan tingkah laku tercela., atau kinerja Saudara kurang memuaskan..... memperoleh keuntungan dari perusahaan atau melanggar unsur-unsur integritas atau tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini maupun peraturan perusahaan dan/atau “Statement of Professional Practice” yang berlaku.

c. Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012, khususnya Pasal 10 d (Vide Bukti T-1) yang menyatakan :

Saudara **menyetujui mengundurkan diri secara sukarela** dan tidak ada paksaan dari pihak manapun selambat-lambatnya 7 hari sejak diketahui /ditemukannya kejadian – kejadian dibawah ini :

- **Memberikan keterangan yang tidak benar/palsu dan/atau tidak memberikan keterangan seharusnya diinformasikan kepada perusahaan tentang diri saudara yang berkaitan**

Halaman 60 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan integritas (baik ada proses seleksi/penerimaan karyawan maupun dalam masa hubungan kerja).

bahwa perjanjian kerja dimaksud telah ditanda-tangani oleh masing-masing pihak dan oleh karena itu sesuai Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tentang sahnya suatu perjanjian, maka Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012 antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah secara hukum serta sesuai Pasal 1338 Kitab Undang Undang Hukum Perdata hal-hal yang diatur di dalamnya menjadi hukum yang mengikat bagi Penggugat maupun Tergugat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dengan demikian, dengan ditemukannya kesalahan Penggugat yaitu membuat keterangan yang tidak benar atau tidak dipastikan kebenarannya dan selanjutnya memanipulatif dengan menuliskan keterangan yang tidak benar atau tidak dipastikan kebenarannya tersebut pada rekap absen yang akan diproses lebih lanjut oleh bagian HRD Perusahaan maka sudah selayaknya sesuai kesepakatan yang telah ditandatangani oleh Sdr. Penggugat dalam Perjanjian Kerja No 048/CD/HRD-PE/V/21, hubungan kerja antara Saudara Penggugat dan Tergugat berakhir dengan PENGUNDURAN DIRI Saudara Penggugat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diketahui kesalahan Penggugat. Dengan lain perkataan bahwa paling lambat 7 (tujuh) hari setelah ditemukan kesalahan maka Penggugat harus sudah efektif mengundurkan diri dan tidak menjadi karyawan Tergugat lagi.

- Bahwa karena hubungan kerja berakhir dengan PENGUNDURAN DIRI Penggugat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diketahui kesalahan Penggugat telah disampaikan oleh Tergugat pada tanggal 23 Januari 2019 namun TIDAK DISETUJUI oleh Penggugat maka baik Penggugat maupun Tergugat sepakat yang tertuang dalam Risalah Pertemuan Bipartit untuk meneruskan penyelesaian masalah ini melalui mediasi pada Dinas Tenaga kerja Kota Tangerang Selatan;
- Bahwa berdasarkan ketentuan hukum diatas, oleh karena itu terhitung sejak setelah diserahkannya surat PHK, maka hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dinyatakan berakhir dan Penggugat tidak mempunyai

Halaman 61 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



kewajiban untuk bekerja dan sebaliknya Tergugat tidak mempunyai kewajiban untuk membayarkan upah kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dali gugatan Para Penggugat dan dalil-dalil sangkalan Tergugat yang menjadi pokok sengketa dalam perkara ini adalah:

- Apakah pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat berdasarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 23 Januari 2019, Nomor :01/PHK/CWD/DIR/I/2019 yang hanya mendasarkan pada surat pernyataan Penggugat (Bukti T-22), padahal pembuatan surat pernyataan Penggugat telah lalai/teledor dalam hal absensi karena Penggugat tidak dapat membuktikan kehadiran Penggugat di tempat kerja sedangkan pembuatan surat pernyataan Penggugat ada tekanan dan paksaan dari Tergugat serta merujuk pada Pasal 10 Huruf D Perjanjian Kerja mengenai pengunduran diri oleh Pekerja tanpa kompensasi karena Pekerja melakukan pelanggaran yang diatur dalam Perjanjian Kerja sudah sesuai dengan ketentuan 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 untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya, Penggugat hanya mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 s.d P-33 dan tidak mengajukan alat bukti saksi;

Menimbang, bahwa begitu pula untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s.d T-32 dan telah pula menghadirkan 2 (dua) orang saksi bernama: **1. Saksi Kartono dan 2. Saksi Komarudin** yang masing-masing telah bersumpah menurut cara agamanya sebelum memberikan keterangan di persidangan;

Menimbang, bahwa terlebih dahulu Majelis Hakim akan membuktikan ada tidaknya ancaman atau paksaan yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat atas timbulnya surat pernyataan Penggugat (Bukti T-22) telah lalai/teledor dalam hal absensi karena Penggugat tidak dapat membuktikan kehadiran Penggugat di tempat kerja sedangkan pembuatan surat pernyataan Penggugat ada tekanan dan paksaan dari Tergugat, maka dalam hal harus ada



perbuatan materiil dari Tergugat yang memaksa dan/atau mengancam Penggugat sehingga Penggugat secara terpaksa membuat surat pernyataan tersebut berdasarkan bukti-bukti dari Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat tidak ada satupun yang membuktikan adanya korelasi adanya paksaan dalam Penggugat membuat surat pernyataan tersebut, terlebih Penggugat tidak menghadirkan alat bukti saksi yang bisa meneguhkan adanya perbuatan paksaan dan ancaman yang didalilkan Penggugat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan bukti-bukti surat maupun bukti saksi-saksi yang dihadirkan oleh Tergugat untuk membuktikan ada tidaknya ancaman dan/atau paksaan Tergugat terhadap Penggugat sehingga timbul surat pernyataan Penggugat (Bukti T-22);

Menimbang, bahwa sebelum muncul surat pernyataan Penggugat (T-22) tersebut, berdasarkan T-9 sampai dengan T-21 Tergugat telah melakukan audit absensi atas diri Penggugat dan ditemukan fakta pelanggaran Penggugat atas ketidak hadirannya selama 95 (sembilan puluh lima) hari tanpa alasan yang dibenarkan dalam peraturan perusahaan dan berdasarkan keterangan Para Saksi Tergugat nyata Penggugat sudah diberi waktu/kesempatan untuk membela diri membuktikan Penggugat tidak bersalah tetapi Penggugat tidak bisa membuktikan bahwa ketidak-hadirannya Penggugat di perusahaan dengan alasan yang dibenarkan oleh Perusahaan atau sesuai dengan peraturan perusahaan, serta sebelumnya juga telah terjadi beberapa terjadi pertemuan antara Perwakilan Perusahaan (Tergugat) dengan Penggugat untuk menyelesaikan permasalahan Penggugat yang tidak hadir di perusahaan tanpa alasan yang sah, pertemuan yang dimaksud yang dilaksanakan pada tanggal 9 Januari 2019 dan 23 Januari 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi Komarudin menyebutkan pada akhir pertemuan tanggal 09 Januari 2019 Penggugat membuat surat pernyataan yang ditulis sendiri tanpa didikte oleh Tergugat perihal pernyataan kesalahan Penggugat terkait absensi serta pada pertemuan tersebut secara lisan ada pengakuan Penggugat dan suatu pengakuan mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka pembuatan surat pernyataan Penggugat (bukti T-22) tidak ada ancaman maupun paksaan dari siapapun termasuk pemaksaan



oleh Tergugat, sehingga dengan demikian sudah pengakuan Penggugat atas kesalahannya tidak memenuhi peraturan perusahaan (Bukti T-3), khususnya Pasal 55 ayat f angka 6 dan angka 13, yaitu:

Pemutusan hubungan dengan alasan mendesak dikarenakan:

Angka 6 :

Memberikan **keterangan palsu** atau memalsukan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan, namun tidak terbatas pada dokumen kepentingan penggantian biaya oleh perusahaan.

Angka 13:

Dengan sengaja dan ceroboh membiarkan diri atau **teman sekerjanya** dalam bahaya atau **mengakibatkan tidak dapat melakukan pekerjaan** yang diberikan kepadanya.

Serta telah pula sesuai Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 antara Penggugat dengan Tergugat tanggal 25 Mei 2012, khususnya

Pasal 8a yang menyatakan,

*“Sebagai karyawan tetap, hubungan kerja saudara **dapat diputus/diakhiri:***

*a). Oleh Perusahaan, bila saudara bersalah telah melakukan pelanggaran dengan kategori **PHK karena alasan mendesak** atau pelanggaran berarti atau melakukan tingkah laku tercela., atau kinerja Saudara kurang memuaskan.....atau tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini maupun peraturan perusahaan dan/atau “Statement of Professional Practice” yang berlaku.*

Pasal 10 d yang menyatakan :

*Saudara **menyetujui mengundurkan diri secara sukarela** dan tidak ada paksaan dari pihak manapun **selambat-lambatnya 7 hari** sejak diketahui /ditemukannya kejadian – kejadian dibawah ini :*

*“**Memberikan keterangan yang tidak benar/palsu dan/atau tidak memberikan keterangan seharusnya.....yang berkaitan dengan integritas.....dst***

Menimbang, bahwa ketentuan perihal sebab berakhirnya/putusnya hubungan kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan perjanjian kerja sebagaimana tersebut diatas, sejalan dengan ketentuan pada Pasal 61 ayat 1 huruf d Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan berakhirnya/putusnya hubungan kerja dapat terjadi karena **adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.**



Bahwa perjanjian kerja dimaksud telah ditanda-tangani oleh masing-masing pihak, dan oleh karena itu sesuai Kitab Undang Undang Hukum Perdata Pasal 1320 tentang sahnya suatu perjanjian, maka Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21 tanggal 25 Mei 2012 antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah secara hukum serta hal-hal yang diatur di dalamnya **menjadi hukum yang mengikat bagi Penggugat maupun Tergugat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya; sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Sehingga sudah selayaknya sesuai persetujuan yang telah ditandatangani oleh Penggugat dalam Perjanjian Kerja no 048/CD/HRD-PE/V/21 maka hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat berakhir dengan pengunduran diri Saudara Penggugat.**

Bahwa karena Penggugat menolak saran dari Tergugat untuk memenuhi kesepakatan sesuai Perjanjian Kerja No.048/CD/HRD-PE/V/21, maka dengan Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat efektif terhitung mulai tanggal 23 Januari 2019 sesuai surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 23 Januari 2019, Nomor : 01/PHK/CWD/DIR/I/2019 (Bukti P-8)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanggal 23 Januari 2019, Nomor :01/PHK/CWD/DIR/I/2019 (Bukti P-8) adalah sah dan mengikat, maka Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat tidak dapat membuktikan dalil-dalil gugatanannya yang menjadi pokok sengketa dalam perkara ini dan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan Tergugat dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat sudah ditolak untuk seluruhnya dan Tergugat sudah dinyatakan dapat membuktikan dalil-dalil sangkalannya, maka Penggugat adalah pihak yang kalah dan Tergugat sebagai pihak yang menang dalam perkara ini;

DALAM REKONPENSI:

Menimbang, bahwa maksud gugatan Penggugat Rekonpensi adalah seperti tersebut di atas;

Menimbang, bahwa inti dari gugatan Penggugat Rekonpensi mendalilkan Menyatakan Surat Penggugat Rekonpensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 01/PHK/CWD/DIR/I/19 tanggal 23 Januari 2019 adalah sah menurut hukum dan menyatakan putus hubungan kerja antara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 23 Januari 2019;

Menimbang, bahwa Surat Penggugat Rekonvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 01/PHK/CWD/DIR/I/19 tanggal 23 Januari 2019 sudah dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam pertimbangan hukum konvensi sudah dinyatakan sah menurut hukum, maka seluruh pertimbangan hukum konvensi atas Surat Penggugat Rekonvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 01/PHK/CWD/DIR/I/19 tanggal 23 Januari 2019 diambil sepenuhnya untuk pertimbangan dalam rekonvensi, maka Surat Penggugat Rekonvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 01/PHK/CWD/DIR/I/19 tanggal 23 Januari 2019 dinyatakan pula sah menurut hukum dan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 23 Januari 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim berkesimpulan Penggugat Rekonvensi dapat membuktikan dalil-dalil gugatan rekonvensinya dan Penggugat Rekonvensi adalah pihak yang menang serta menyatakan Tergugat Rekonvensi tidak dapat membuktikan dalil-dalil sangkalan rekonvensinya dan menyatakan Tergugat Rekonvensi sebagai pihak yang kalah;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI:

Menimbang, bahwa Penggugat Konvensi/Tergugat Konvensi adalah pihak yang kalah dan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi sebagai pihak yang menang dalam perkara ini, sementara nilai gugatan melebihi dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan pada ketentuan pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial segala biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I:

DALAM KONPENSI:

PERMOHONAN PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT:

- Menolak permohonan pemeriksaan dengan acara cepat;

Halaman 66 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM PROVISI:

- Menolak gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM REKONPENSI:

1. Mengabulkan gugatan Rekonsensi Penggugat Rekonsensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Penggugat Rekonsensi Nomor 01/PHK/CWD/DIR/II/19 tanggal 23 Januari 2019 adalah sah menurut hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonsensi dengan Tergugat Rekonsensi terhitung sejak tanggal 23 Januari 2019;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI:

- Membebankan biaya perkara kepada Penggugat Konpensasi/Tergugat Rekonsensi sejumlah Rp 616.000,00 (enam ratus enam belas ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, pada hari Rabu, tanggal 7 Agustus 2019 oleh kami **EMANUEL ARI BUDIHARJO, S.H.**, sebagai Hakim Ketua, **KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.** dan **Ir. SETIJOBUDI**, masing-masing Hakim Ad Hoc, sebagai Hakim Anggota putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari Rabu, tanggal 14 Agustus 2019, oleh Hakim Ketua tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota dibantu oleh **RADITA PHITALOKA S, S.H.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan dihadiri oleh kuasa Para Penggugat dan dihadiri Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Ad Hoc

Hakim Ketua,

KANTHI RAHAYU, S.H., M.M.

EMANUEL ARI BUDIHARJO, S.H.



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

Ir. SETIJOBUDI

Panitera Pengganti

RADITA PHITALOKA S, S.H.

Halaman 68 dari 69 Putusan Nomor 66/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Srg

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian Biaya:

Pendaftaran	: Rp 30.000,00
Biaya Proses	: Rp 50.000,00
Biaya Panggilan	: Rp 500.000,00
PNBP	: Rp 10.000,00
PNBP	: Rp 10.000,00
Biaya Materai	: Rp 6.000,00
Redaksi	: Rp 10.000,00

Jumlah : Rp. 616.000,00

Terbilang : enam ratus enam belas ribu rupiah.-