



**P U T U S A N**

**Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL** pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**RUSNAWATI**, Warga Negara Indonesia, NIK. 3173026905810006, beralamat di Jl.Jelambar Barat II No. 24 RT/RW 010/011, Kel. Jelambar Baru, Ke. Grogol Pertamburan, Jakarta Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Hallaj A. Duriasa, S.H.**, Advokat yang berkantor pada HAD LAW FIRM yang beralamat di Effist Suite Office. 18/F EightyEight@Kasablanka Tower A, Jl. Kasablanka Raya, Kav. 88 Jakarta, bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 Maret 2021, selanjutnya Penerima Kuasa tersebut memberikan Kuasa Substitusi kepada **Yudha Swadana, S.H.**, Advokat pada HAD LAW FIRM sebagaimana tersebut di atas, bertindak berdasarkan Surat Kuasa Substitusi tanggal 16 April 2021, selanjutnya di sebut sebagai **PENGUGAT** ;

**MELAWAN**

**PT DIMA INDONESIA**, Perseroan Terbatas, yang beralamat di Gedung OCBC NISP Tower, Jl. Prof. Dr. Satrio Kav. 25 Jakarta Selatan 12940, yang diwakili oleh **Irman**, selaku Direktur Utama PT. Dima Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: **A. Kemalsjah Siregar, dkk.**, Para Advokat pada Kantor Advokat KEMALSJAH & ASSOCIATES, yang beralamat di Graha CIMB Niaga Lantai 8, Jl. Jend. Sudirman Kav. 58, Jakarta Selatan, untuk bertindak secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 April 2021, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Hlm. 1 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



Setelah mendengar keterangan dari Penggugat dan Tergugat;  
Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 29 Maret 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 05 April 2021 di bawah Register Nomor **150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya berisi adalah sebagai berikut:

#### **HUBUNGAN HUKUM ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT**

1. Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak 22 Februari 2010 – (*Vide Bukti P-1*).
2. Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat efektif mulai 1 Oktober 2020 melalui Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20 Tertanggal 30 September 2020, selanjutnya disebut “PHK” – (*vide Bukti P-2*).
3. Dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) tahun dan 8 (delapan) bulan dengan upah terakhir sebesar Rp23.414.000 (dua puluh tiga juta empat ratus empat belas ribu rupiah) per bulan. Hal ini sangat berkesesuaian dengan keterangan tertulis Tergugat yang tertuang dalam Anjuran Mediator Hubungan Industrial, Kementerian Ketenagakerjaan RI No. Med.2/PHIJSK-PPPHI/2021 Tanggal 11 Februari 2021, halaman 6 angka 5 dalam table - (*vide Bukti P-3*).
4. Selain dari pada itu, sesuai dengan Kutipan Akte Kelahiran Nomor: 1237/1981 yang dibuat di Palembang Tanggal enam bulan Juni seribu sembilan ratus delapan puluh satu oleh Catatan Sipil Kotamadya Daerah Palembang menyatakan bahwa Penggugat lahir pada 29 Mei 1982 – (*vide Bukti P – 4*) yang pada saat PHK terjadi usia Penggugat masih berusia 39 (tiga puluh Sembilan) tahun dan 5 (lima) bulan, sedangkan usia pensiun pada PT. Dima Indonesia adalah 55 (lima puluh lima) tahun sesuai dengan praktek yang berlaku selama ini di Tergugat/PT. Dima Indonesia. Dengan demikian sisa masa kerja Penggugat pada Tergugat adalah 15 (lima belas) tahun dan 7 (tujuh) bulan atau sama dengan 187 (seratus delapan puluh tujuh) bulan.

Hlm. 2 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst**.



5. Perselisihan ini telah melalui proses mediasi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) namun tidak tercapai kata sepakat maka sesuai ketentuan Pasal 5 UU PPHI yang menyatakan *“Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”*

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas maka patut dan berdasar hukum bilamana Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa perselisihan ini menerima dan memeriksa Gugatan a quo.

**TINDAKAN PHK YANG DILAKUKAN OLEH TERGUGAT MERUPAKAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM (ONRECHTMATIGE DAAD) SEBAGAIMANA YANG DIATUR PADA PASAL 1365 KUHPERDATA.**

6. Perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) : *“Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.”*
7. PHK yang telah dilakukan Tergugat memenuhi ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata. Hal ini akan Penguat uraikan sebagai berikut:
- 7.1. Unsur perbuatan melawan hukum dan hubungan sebab akibat antara kerugian dan perbuatan (Hubungan Kausalitas); Perbuatan melawan hukum berarti adanya perbuatan atau tindakan dari pelaku yang melanggar/melawan hukum. Hal ini akan Penggugat uraikan sebagai berikut:
- 7.1.1. Ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut “UU 13/2003” menyatakan : *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”* Ketentuan ini jelas dan tegas mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan tanpa melalui penetapan lembaga yang dibentuk untuk itu – in casu – pengadilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan industrial, kecuali telah diatur dalam undang-undang, lihat Pasal 154 UU 13/2003.

PHK yang dilakukan Tergugat tidak mendapatkan penetapan sebagaimana mestinya, dengan demikian PHK yang dilakukan Tergugat jelas bertentangan dengan hukum atau ketentuan yang berlaku.

7.1.2. Pasal 50 UU 13/2003 menyatakan bahwa "*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja*". Hal ini tentunya juga berlaku antara Penggugat dan Tergugat yang terikat dengan suatu perjanjian. PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan pemutusan perjanjian secara sepihak karena tanpa penetapan dan juga tanpa persetujuan Penggugat. Yurisprudensi Mahkamah Agung (MA), Nomor Katalog; 4/Yur/Pdt/2018, Putusan MA Nomor 1051K/PDT/2014 dan Putusan MA No. 5 K/PDT/2018; mengatur kaidah hukum bahwa "*Pemutusan perjanjian secara sepihak termasuk dalam perbuatan melawan hukum.*"

Dengan demikian, PHK yang dilakukan Tergugat jelas bertentangan dengan kaidah hukum yang berlaku.

7.1.3. Dalam Pasal 156 UU 13/2003 mengatur bahwa "*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*" PHK yang dilakukan Tergugat tanpa membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana yang seharusnya Penggugat terima jelas bertentangan dengan kewajiban hukum Tergugat.

7.1.4. Bahwa oleh karena Tergugat dalam Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20 Tertanggal 30 September 2020 pada pokoknya menyatakan bahwa PHK dilakukan karena perusahaan mengambil langkah re-strukturisasi maka sesuai ketentuan Pasal 164 ayat 3 UU 13/2003 yang pada pokoknya mengatur bahwa bilamana perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Hlm. 4 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

#### 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

Oleh karena pada saat PHK masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) tahun dan 8 (delapan) bulan maka kewajiban hukum Tergugat untuk membayar Penggugat sebagai berikut:

- 7.1.4.a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) butir i, yaitu  $2 \times 9 \text{ bulan upah} = 2 \times 9 \times \text{Rp } 23.414.000 = \text{Rp } 421.452.000$  (empat ratus dua puluh satu juta empat ratus lima puluh dua ribu rupiah).
- 7.1.4.b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) butir c, yaitu  $1 \times 4 \text{ bulan upah} = 1 \times 4 \times \text{Rp } 23.414.000 = \text{Rp } 93.656.000$  (Sembilan puluh tiga juta enam ratus lima puluh enam ribu rupiah).
- 7.1.4.c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) butir c, yaitu 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja =  $15\% \times (\text{Rp}421.452.000 + \text{Rp}93.656.000) = \text{Rp } 77.266.200$  (tujuh puluh tujuh juta dua ratus enam puluh enam ribu dua ratus rupiah).

Dengan demikian besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah:  $\text{Rp}421.452.000 + \text{Rp}93.656.000 + \text{Rp}77.266.200 = \text{Rp}592.374.200$  (lima ratus sembilan puluh dua juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus rupiah).

- 7.1.5. Bahwa tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat juga mengakibatkan Penggugat mengalami beberapa kerugian lain. Oleh karena sisa masa kerja Penggugat hingga usia pensiun pada Tergugat adalah 15 (lima belas) tahun dan 7 (tujuh) bulan atau sama dengan 187 (seratus delapan puluh tujuh) bulan maka kerugian lain yang berpotensi dialami oleh Penggugat adalah :

- 7.1.5.a. Kerugian berupa kehilangan upah bulanan untuk sisa masa kerja hingga usia pensiun yaitu sebesar  $\text{Rp}23.414.000 \times 187 \text{ bulan} = \text{Rp}4.378.418.000$  (empat milyar tiga ratus tujuh puluh delapan juta empat ratus delapan belas ribu rupiah).
- 7.1.5.b. Kerugian berupa kehilangan Tunjangan Hari Raya (THR) tahunan sebagaimana yang diatur pada Pasal 3

Hlm. 5 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

#### Disclaimer

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





ayat (1,a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 6 Tahun 2016 yang pada pokoknya mengatur bahwa besarnya THR untuk pekerja yang masa kerjanya lebih dari 12 (dua belas) bulan berturut-turut sebesar 1 (satu) bulan upah. Dengan demikian potensi kerugian bagi Penggugat atas THR yaitu 1 bulan upah X sisa tahun masa kerja hingga pensiun sebesar =  $Rp23.414.000 \times 15 \text{ tahun} = Rp351.210.000$  (tiga ratus lima puluh satu juta dua ratus sepuluh ribu rupiah).

Dengan demikian potensi kerugian yang dialami oleh Penggugat yang wajib ditanggung oleh Tergugat adalah sebesar  $Rp4.378.418.000 + Rp351.210.000 = Rp 4.729.628.000$  (empat milyar tujuh ratus dua puluh sembilan juta enam ratus dua puluh delapan ribu rupiah).

- 7.1.6. Selain daripada itu, tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat mengakibatkan Penggugat mengalami kerugian imateril berupa rusaknya reputasi Penggugat sebagai pekerja yang profesional yang sudah bekerja cukup lama pada Tergugat serta mempertimbangkan profile Tergugat sebagai perusahaan yang sudah sangat mapan, wajar bilamanaa Penggugat mengajukan tuntutan ganti rugi atas kerugian imaterial sebesar  $Rp10.000.000.000$  (sepuluh milyar rupiah).
- 7.2. Unsur Kesalahan; PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah suatu kesalahan yang disengaja oleh Tergugat karena dilakukan secara sadar dan mengetahui akan menimbulkan konsekuensi hukum karena merugikan orang lain -in casu – Penggugat. Tergugat mengetahui dengan jelas bahwa Penggugat menolak keinginan Tergugat untuk mem-PHK Penggugat, namun tetap saja PHK tersebut dilakukan secara sepihak oleh Tergugat dengan cara mengirimkan surat Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20 Tertanggal 30 September 2020 kepada Penggugat.
- Selain dari pada itu, Tergugat mengetahui bahwa undang-undang ketenagakerjaan melarang PHK tanpa penetapan pengadilan kecuali yang secara tegas mengatur sebaliknya sebagaimana yang diatur pada Pasal 154 UU 13/2003.
- 7.3. Posita yang Penggugat uraikan di atas sangat jelas telah memuat dalil-dalil perbuatan melawan hukum (PMH) yang dilakukan oleh Tergugat.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Selanjutnya Petitum yang Penggugat akan mohonkan pada bagian akhir Gugatan a quo sangat berdasar dan berkesesuaian dengan posita gugatan.

Berdasarkan SEMA No. 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2018 – Rumusan Hukum Kamar Perdata, Kamar Perdata Khusus – Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang pada pokoknya mengatur bahwa “Posita gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang memuat dalil Perbuatan Melawan Hukum (PMH) tidak menyebabkan gugatan PHI menjadi kabur (*obscuur libel*) sepanjang dalam posita dan petitum menitikberatkan pada alasan perselisihan hubungan industrial.”

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas maka patut dan berdasar hukum bilamana Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa, mengadili dan memutus Gugatan a quo menyatakan Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum yang mengakibatkan timbulnya kerugian bagi Penggugat dan oleh karena itu Tergugat wajib untuk mengganti kerugian yang dialami Penggugat.

8. Agar Tergugat tidak lalai menjalankan putusan perkara a quo, patut jika Tergugat dikenakan Uang Paksa (*Dwang Som*) sebesar Rp5.000.000 (lima juta rupiah) setiap hari keterlambatan menjalankan putusan terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum yang tetap (*incraht van gewijsde*).
9. Agar Gugatan ini tidak sia-sia (*illusoir*) dan dapat memberikan kepastian hukum bagi Penggugat dalam memperoleh hak-haknya serta agar Tergugat tidak mengalihkan, memindahkan dan atau menyembunyikan harta-hartanya, Penggugat menganggap perlu dan patut Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini berkenan untuk meletakkan sita jaminan terhadap harta-harta milik Tergugat.
10. Oleh karena Gugatan ini sangat beralasan dan berdasarkan hukum serta didukung oleh bukti-bukti yang otentik, maka Penggugat menganggap bahwa putusan perkara ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya hukum yang dilakukan Tergugat atau dalam praktek hukum acara dikenal sebagai Putusan Serta Merta (*uit voerbaar bij vooraad*).

Hlm. 7 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

#### Disclaimer

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



### PETITUM

Memperhatikan uraian tersebut di atas, Penggugat dengan ini memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo kiranya berkenan mengeluarkan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp592.374.200 (lima ratus sembilan puluh dua juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus rupiah) secara tunai dan sekaligus.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas kerugian yang berpotensi dialami oleh Penggugat sebesar Rp 4.729.628.000 (empat milyar tujuh ratus dua puluh sembiln juta enam ratus dua puluh delapan ribu rupiah) secara tunai dan sekaligus.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas kerugian imaterial yang dialami oleh Penggugat sebesar Rp10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) secara tunai dan sekaligus.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwang som) sebesar Rp5.000.000 (lima juta rupah) untuk tiap hari keterlambatan melaksanakan putusan perkara terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (*incraht van gewijsde*).
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap harta-harta milik Tergugat baik dalam bentuk benda bergerak maupun benda tidak bergerak.
8. Menyatakan putusan perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum yang ditempuh oleh Tergugat (*uit voerbaar bij vooraad*).
9. Menghukum Tergugat unuk membayar biaya perkara.

ATAU jika sekiranya Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk **Penggugat** dan **Tergugat** telah hadir di wakili kuasanya masing-masing ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan mendamaikan pihak-pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan Penggugat, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;





Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat yang diwakili oleh Kuasanya telah mengajukan Jawaban secara tertulis pada persidangan tertanggal 24 Mei 2021 yang pada pokoknya sebagai berikut :

**DALAM KOMPENSI**

**A. DALAM EKSEPSI**

**OBSCUUR LIBEL**

**DENGAN BERLAKUNYA UU NO. 11/2020 PADA 2 NOVEMBER 2020  
MAKA PASAL 164 UU NO. 13/2003 DIHAPUS DAN TIDAK BERLAKU  
SEHINGGA TIDAK BERDASAR HUKUM SELURUH DALIL PENGUGAT**

1. Pada angka 7.1.4 Posita Gugatan, Penggugat mendalilkan:

*"Bahwa oleh karena Tergugat dalam Surat Keputusan pemutusan Hubungan Kerja No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20 Tertanggal 30 September 2020 pada pokoknya menyatakan bahwa PHK dilakukan karena perusahaan mengambil langkah restrukturisasi maka sesuai ketentuan Pasal 164 ayat 3 UU 13/2003 yang pada pokoknya mengatur bahwa bilamana perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

*Oleh karena pada saat PHK masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) tahun dan 8 (delapan) bulan maka kewajiban hukum Tergugat untuk membayar Penggugat sebagai berikut:*

*7.1.4.a Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) butir I, yaitu  $2 \times 9 \text{ bulan upah} = 2 \times 9 \times \text{Rp}23.414.000 = \text{Rp}421.452.000$  (empat ratus dua puluh satu juta empat ratus lima puluh dua ribu rupiah).*

*7.1.4.b Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) butir c, yaitu  $1 \times 4 \text{ bulan upah} = 1 \times 4 \times \text{Rp}23.414.000 = \text{Rp}93.656.000$  (Sembilan puluh tiga juta enam ratus lima puluh enam ribu rupiah).*

*7.1.4.c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) butir c yaitu 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja =  $15\% \times (\text{Rp}421.452.000 + \text{Rp}93.656.000) = \text{Rp}77.26.200$  (tujuh puluh tujuh juta dua ratus enam puluh enam ribu dua ratus rupiah).*

Hlm. 9 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



*Dengan demikian besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah: Rp421.452.000 + Rp93.656.000 + Rp77.26.200 = Rp592.374.200 (lima ratus sembilan puluh dua juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus rupiah)”*

Berdasarkan Posita di atas, dasar hukum Gugatan adalah Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003.

2. Pasal 81 angka 53 UU No. 11/2020 mengatur bahwa:

*“Beberapa ketentuan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:*

*53. Pasal 164 dihapus.”*

Berdasarkan ketentuan di atas, Pasal 81 angka 53 UU No. 11/2020 telah menghapus Pasal 164 UU No. 13/2003 sehingga sejak 2 November 2020 Pasal 164 UU No. 13/2003 tidak berlaku lagi.

3. Pasal 61 UU No. 13/2003 sebagaimana telah diubah UU No. 11/2020 mengatur,

*“Perjanjian kerja berakhir apabila:*

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;*
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;*
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan*
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”*

Berdasarkan ketentuan di atas, maka salah satu sebab berakhirnya perjanjian kerja adalah adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian berakhirnya hubungan kerja adalah karena adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap. Bukan berdasarkan pemberitahuan PHK, proses bipartite ataupun mediasi.

4. Pasal 151 UU No. 13/2003, sebagaimana telah diubah oleh UU No. 11/2020, mengatur:

Hlm. 10 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



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

Berdasarkan ketentuan diatas, apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2/2004.

5. Fakta bahwa Surat Tergugat tertanggal 30 September 2020, No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20, Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja, hanyalah pemberitahuan PHK kepada Penggugat. Karena Penggugat menolak PHK dan mengajukan Gugatan atas PHK dirinya, maka hubungan kerja dengan Penggugat tetap berlanjut hingga adanya:

1. Kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;  
ATAU
2. Putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap.

6. Karena berakhirnya hubungan kerja Penggugat akan didasarkan putusan dalam perkara *aquo*, sedangkan dalam membuat putusan, Majelis Hakim wajib mendasarkannya pada hukum yang berlaku saat putusan dibacakan maka putusan atas perkara *aquo* wajib merujuk pada UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021. Bukan Pasal 164 UU No. 13/2003 yang tidak berlaku sejak 2 November 2020.

Karena terbukti pada saat gugatan didaftarkan Pasal 164 UU No. 13/2003 telah tidak berlaku, maka Penggugat tidak dapat mendasarkan Gugatannya pada Pasal 164 UU No. 13/2003.



7. Karena Penggugat mendasarkan gugatannya pada ketentuan yang sudah tidak berlaku maka adalah patut bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

**DALAM PETITUM PENGGUGAT TIDAK MEMINTA MAJELIS HAKIM UNTUK MENGAKHIRI HUBUNGAN KERJA SEBAGAI DASAR TIMBULNYA PEMBAYARAN PHK**

8. **Pada angka 7.1.4 Posita Gugatan, Penggugat mendalilkan:**

*"Bahwa oleh karena Tergugat dalam Surat Keputusan pemutusan Hubungan Kerja No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20 Tertanggal 30 September 2020 pada pokoknya menyatakan bahwa PHK dilakukan karena perusahaan mengambil langkah restrukturisasi maka sesuai ketentuan Pasal 164 ayat 3 UU 13/2003 yang pada pokoknya mengatur bahwa bilamana perusahaan melakukan PHK karena alasan efisiensi, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

*Oleh karena pada saat PHK masa kerja Penggugat adalah 10 (sepuluh) tahun dan 8 (delapan) bulan maka kewajiban hukum Tergugat untuk membayar Penggugat sebagai berikut:"*

Namun pada Petitum Gugatan, Penggugat justru memohon putusan sebagai berikut:

**"Petitum**

*Memperhatikan uraian tersebut di atas, Penggugat dengan ini memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo kiranya berkenan mengeluarkan putusan sebagai berikut:*

- 1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.*
- 2. Menyatakan Tergugat telah melakukan Perbuatan Melawan Hukum.*
- 3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp592.274.200 (lima ratus sembilan puluh dua juta tiga ratus empat ribu dua ratus rupiah) secara tunai dan sekaligus.*
- 4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas kerugian yang berpotensi dialami oleh Penggugat sebesar Rp.4.729.628.000 (empat milyar tujuh ratus dua puluh Sembilan juta*



enam ratus dua puluh delapan ribu rupiah) secara tunai dan sekaligus.

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat atas kerugian immaterial yang dialami oleh Penggugat sebesar Rp10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) secara tunai dan sekaligus.
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp5.000.000 (lima juta rupiah) untuk tiap hari keterlambatan melaksanakan putusan perkara terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (*incracht van gewijsde*).
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan terhadap harta-harta milik Tergugat baik dan bentuk benda bergerak maupun benda tidak bergerak.
8. Menyatakan putusan perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum yang ditempuh oleh Tergugat (*uit voerbaar bij vooraad*).
9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

**ATAU** jika sekiranya Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Berdasarkan hal tersebut di atas, terbukti bahwa tidak satupun Petitum Gugatan yang meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat.

Tanpa adanya tuntutan pengakhiran hubungan kerja dari Penggugat maka tidak ada dasar bagi Penggugat untuk menuntut pembayaran atas PHK.

Dengan demikian terbukti Gugatan tidak jelas, karena tidak ada dasar hukum bagi Penggugat untuk menuntut adanya hak atas pembayaran . Untuk itu adalah patut dan sangat beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima.

## B. DALAM POKOK PERKARA

9. Tergugat mohon agar hal-hal yang telah dimuat dalam Eksepsi dianggap termasuk dalam Jawaban Pokok Perkara secara mutatis mutandis.
10. Tergugat membantah dengan tegas seluruh dalil Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas kebenarannya.

Hlm. 13 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**





**PASAL 164 AYAT (3) UU NO. 13/2003 TELAH DIHAPUS DAN TIDAK BERLAKU**

11. Tidak benar dan tidak berdasar seluruh dalil Penggugat pada angka 7.1.4 sampai dengan angka 7.1.4.c Posita gugatan.

12. Mohon perhatian Majelis Hakim bahwa seluruh dalil Penggugat adalah berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003.

Pasal 81 angka 53 UU No. 11/2020 mengatur:

*“Beberapa ketentuan dalam Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) diubah sebagai berikut:*

*53. Pasal 164 dihapus.”*

**Berdasarkan ketentuan di atas, maka Pasal 81 angka 53 UU No. 11/2020 telah menghapus Pasal 164 dalam UU No. 13/2003.**

13. Pasal 61 UU No. 13/2003 sebagaimana telah diubah UU No. 11/2020 mengatur,

*“Perjanjian kerja berakhir apabila:*

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;*
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;*
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan*
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”*

Berdasarkan ketentuan diatas, apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini yaitu sesuai tata cara dalam UU No. 2/2004.

14. Pasal 151 UU No. 13/2003 sebagaimana telah diubah UU No. 11/2020 mengatur:

*“(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.*



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

Berdasarkan ketentuan diatas, apabila pekerja menolak keputusan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2/2004.

15. Fakta bahwa Surat Tergugat tertanggal 30 September 2020, No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20, Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja, hanyalah pemberitahuan PHK kepada Penggugat. Karena Penggugat menolak PHK dan mengajukan Gugatan atas PHK dirinya, maka proses PHK Penggugat belum terjadi sampai dengan adanya putusan perkara *aquo*.

16. Karena berakhirnya hubungan kerja Penggugat akan didasarkan putusan dalam perkara *aquo*, sedangkan dalam membuat putusan, Majelis Hakim wajib mendasarkannya pada hukum yang berlaku saat putusan dibacakan maka putusan atas perkara *aquo* wajib merujuk pada UU No. 11/2020 Jo. PP No. 35/2021. **BUKAN** Pasal 164 UU No. 13/2003 yang tidak berlaku sejak 2 November 2020.

Karena terbukti pada saat gugatan didaftarkan Pasal 164 UU No. 13/2003 telah tidak berlaku, maka Penggugat tidak dapat mendasarkan Gugatannya pada Pasal 164 UU No. 13/2003.

Terbukti karena saat Gugatan didaftarkan Pasal 164 UU No. 13/2003 telah dihapus dan karenanya dinyatakan tidak berlaku lagi, maka Penggugat tidak dapat mendasarkan Gugatannya pada Pasal 164 UU No. 13/2003.

Dengan demikian, karena Pasal 164 ayat (3) UU No. 13/2003 yang menjadi dasar hukum gugatan *aquo* telah dihapus dan tidak berlaku lagi



maka seluruh dalil Penggugat tersebut menjadi tidak berdasar dan patut bagi Majelis Hakim untuk menolak seluruhnya.

**TELAH SEPATUTNYA PERMOHONAN SITA JAMINAN TERHADAP BARANG MILIK TERGUGAT DITOLAK**

17. Pasal 227 HIR mengatur dengan tegas bahwa Sita Jaminan hanya dapat dilakukan apabila ada dugaan atau sangkaan yang beralasan bahwa Tergugat akan mengalihkan barang-barangnya selagi Putusan dalam perkara yang bersangkutan belum dijatuhkan atau putusan yang mengalahkannya belum dapat dijalankan.
18. Dalam perkara *a quo*, tidak ada bukti-bukti dari Penggugat yang berkaitan dengan upaya Tergugat dikhawatirkan akan mengalihkan, mengasingkan dan memindahtangankan hartanya kepada pihak lain atau pihak ketiga akibat adanya gugatan Penggugat dengan maksud agar tidak tersentuh oleh putusan hukum dalam perkara *a quo*.
19. Dengan demikian telah sepatutnya Majelis Hakim menolak permohonan sita jaminan oleh Penggugat.

**PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TIDAK BERWENANG UNTUK MEMERIKSA DAN MEMUTUS TUNTUTAN GANTI RUGI**

20. Tidak benar dan tidak berdasar dalil Penggugat pada angka 7.1.5. sampai dengan angka 7.1.6. Posita gugatan.
21. Pasal 2 UU No. 2/2004 mengatur:  
*"Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:*
  - a. Perselisihan Hak;*
  - b. Perselisihan Kepentingan;*
  - c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan*
  - d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1 perusahaan."*

Pasal 55 UU No. 2/2004 mengatur:

*"pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum."*

Pasal 56 UU No. 2/2004 mengatur:

*"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:*

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;*
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;*



- c. *Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;*
- d. *Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka Pengadilan Hubungan Industrial hanya khusus untuk memeriksa dan memutus 4 jenis perselisihan, yaitu:

1. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Kepentingan;
3. Perselisihan PHK; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dengan demikian terbukti PHI tidak berwenang untuk memeriksa dan memutus ganti rugi sebagaimana dalil Penggugat pada angka 7.1.5. sampai dengan angka 7.1.6. Posita dan Petitum angka 4 dan angka 5 Gugatan. Oleh karena itu, Majelis Hakim patut menolaknya.

**TUNTUTAN MENGENAI UANG PAKSA (DWANGSOM) SUDAH SEPATUTNYA DITOLAK**

22. Tidak berdasar tuntutan pada angka 8 Posita Gugatan dan angka 6 Petitum agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.5.000.000,- setiap harinya atas keterlambatan melaksanakan Putusan Pengadilan.

Pasal 606a RNV mengatur:

*“Sepanjang suatu putusan hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan bahwa sepanjang atau setiap kali terdakwa tidak mematuhi hukuman tersebut olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam putusan hakim dan uang tersebut dinamakan uang paksa”.*

Berdasarkan ketentuan tersebut maka pembayaran uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat diputus apabila dalam Gugatan tidak ada tuntutan pembayaran sejumlah uang selain dari pembayaran uang paksa (*dwangsom*) tersebut.

Fakta bahwa dalam Gugatannya, Penggugat menuntut adanya pembayaran yang diaku-aku sebagai haknya. Dengan adanya tuntutan pembayaran sejumlah uang tersebut maka Penggugat tidak berhak untuk menuntut pembayaran uang paksa (*dwangsom*).



Dengan demikian patut bagi Majelis Hakim untuk menolak tuntutan uang paksa (*dwangsom*).

**PUTUSAN SERTA MERTA DALAM PERKARA AQUO BERTENTANGAN DENGAN SEMA NO. 3/2000**

23. Tidak berdasar tuntutan Penggugat agar Majelis Hakim menetapkan bahwa putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*).

24. Telah sepatutnya permohonan Penggugat akan putusan serta merta untuk ditolak karena gugatan Penggugat tidak mempunyai dasar dan permohonan Penggugat tersebut bertentangan dengan SEMA No. 3/2000.

SEMA No. 3/2000 tentang Putusan Serta Merta menentukan bahwa putusan serta merta hanya dapat dijatuhkan terhadap:

- a. Perkara hutang piutang yang jumlahnya telah pasti dan tidak dibantah;
- b. Gugatan tentang sewa-menyewa, pokok gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan;

dan

- c. Pokok sengketa mengenai *bezitsrech*.

Gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan hubungan industrial maka gugatan Penggugat **TIDAK TERMASUK** dalam salah satu gugatan ataupun pokok gugatan yang dapat dijatuhkan putusan serta merta berdasarkan SEMA No. 3/2000. Dengan demikian patut bagi Majelis Hakim untuk menolak permohonan putusan serta merta Penggugat.

**DALAM REKONPENSİ**

**DALAM POKOK PERKARA**

25. Sejak 22 Februari 2010, Tergugat Rekonpensi bekerja pada Penggugat Rekonpensi dengan jabatan terakhir sebagai *Commercial Business Analyst* dengan upah bulanan terakhir sebesar Rp.23.414.000,-.

26. Berdasarkan Laporan Rugi Laba Penggugat Rekonpensi Tahun Pembukuan 2020 dan perhitungan sementara Laporan Rugi Laba Penggugat Rekonpensi Per 30 April 2021, terbukti bahwa Penggugat Rekonpensi mengalami kerugian.

Hlm. 18 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

27. Karena sejak 2020 Penggugat Rekonpensi mengalami kerugian, maka guna mencegah kerugian yang semakin besar, Penggugat Rekonpensi memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ("PHK") terhadap Tergugat Rekonpensi.

28. Dalam Surat Keputusan tertanggal 30 September 2020, No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20, Perihal: Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat Rekonpensi menyampaikan keputusan untuk melakukan PHK terhadap Tergugat Rekonpensi. Namun Tergugat Rekonpensi menolak PHK tersebut.

29. Pasal 43 ayat (1) PP No. 35/2021 mengatur:

*"(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)."*

Berdasarkan Pasal 43 ayat (1) PP No. 35/2021, karena Penggugat Rekonpensi telah mengalami kerugian berdasarkan Laporan Rugi Laba tahun 2020 dan Laporan Rugi Laba per 30 April 2021 maka Penggugat Rekonpensi dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat Rekonpensi dengan alasan melakukan efisiensi yang disebabkan Penggugat Rekonpensi mengalami kerugian.

Atas PHK terhadap Tergugat Rekonpensi, Penggugat Rekonpensi akan membayarkan pembayaran kepada Tergugat Rekonpensi sebesar Rp. 220.559.880,- (*kotor*), dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Uang Penggantian Hak	Total
0,5 x Pasal 40 (2) PP No. 35/2021	1 x Pasal 40 (3) PP No. 35/2021	1 x Pasal 40 (4) PP No. 35/2021	
Rp. 105.363.000,-	Rp. 93.656.000,-	Rp. 21.540.880,-	Rp. 220.559.880,-

30. Sejak diberitahukannya Keputusan PHK oleh Penggugat Rekonpensi kepada Tergugat Rekonpensi sampai dengan diajukannya Gugatan Rekonpensi ini, Penggugat Rekonpensi tidak mengenakan Skorsing

Hlm. 19 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



kepada Tergugat Rekonsensi, namun Tergugat Rekonsensi tidak masuk bekerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Tergugat Kompensi / Penggugat Rekonsensi mohon agar Majelis Hakim memutuskan sebagai berikut :

**DALAM KONPENSI**

**DALAM EKSEPSI**

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima.
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

**POKOK PERKARA**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

**DALAM REKONPENSI**

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonsensi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonsensi dan Tergugat Rekonsensi berakhir terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2020.
3. Menetapkan kewajiban Penggugat Rekonsensi terhadap Tergugat Rekonsensi sebesar Rp. 220.559.880,- (*kotor*), dengan perincian sebagai berikut

Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Uang Penggantian Hak	Total
0,5 x Pasal 40 (2) PP No. 35/2021	1 x Pasal 40 (3) PP No. 35/2021	1 x Pasal 40 (4) PP No. 35/2021	
Rp. 105.363.000,-	Rp.93.656.000,-	Rp. 21.540.880,-	Rp. 220.559.880,-

4. Menghukum Tergugat Rekonsensi untuk membayar biaya perkara.

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

Menimbang, bahwa atas Jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik secara tertulis di persidangan tanggal 3 Mei 2021 dan menyatakan tetap pada gugatannya, dan atas replik tersebut Tergugat mengajukan duplik secara tertulis di persidangan tanggal 14 Juni 2021 yang menyatakan tetap pada jawabannya;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, di depan sidang Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P – 1 s/d P - 5**;

1. Bukti P-1 : Hasil print out History Tabungan Bank CIMB Niaga.
2. Bukti P-2 : Fotokopi sesuai asli Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20 a.n. Rusnawati, tertanggal 30 September 2020.
3. Bukti P-3 : Fotokopi sesuai asli Anjuran Mediator Hubungan Industrial, Kementerian Ketenagakerjaan RI No. Med.2/PHIJSK-PPPHI/2021, tanggal 11 Februari 2021.
4. Bukti P-4 : Fotokopi sesuai asli Kutipan Akte Kelahiran Nomor: 1237/1981 a.n. Rusnawati, yang dikeluarkan oleh Catatan Sipil Kotamadya Daerah Palembang.
5. Bukti P-5 : Fotokopi dari fotokopi Surat tertanggal 7 Oktober 2020 yang ditandatangani oleh Bapak Vicktor Aloysius, Corporate HR Manager, PT Dima Indonesia.

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian cocok dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **T – 1 s/d T – 5**;

1. Bukti T-1 : Fotokopi dari fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No. HRD-PKWT/971-10 a.n. Rusnawati, tertanggal 4 Februari 2010;
2. Bukti T-2.a : Fotokopi sesuai asli Slip Upah bulan Maret 2020 a.n. Rusnawati;
3. Bukti T-2.b : Fotokopi sesuai asli Slip Upah bulan Agustus 2020 a.n. Rusnawati;
4. Bukti T-2.c : Fotokopi sesuai asli Slip Upah bulan September 2020 a.n. Rusnawati;
5. Bukti T-3 : Fotokopi sesuai asli Laporan Rugi Laba Penjualan 2020 PT. Dima Indonesia;
6. Bukti T-4 : Fotokopi sesuai asli Laporan Rugi Laba per 30 April 2021 PT. Dima Indonesia;

Hlm. 21 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bukti T-5 : Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor. 007/DI/HRD/INT/PA/IX/20, tertanggal 30 September 2020 a.n. Ibu. Rusnawati;

Menimbang, bahwa terhadap bukti yang diajukan oleh Para Pihak tersebut diatas, yang telah dicocokkan dengan asilnya dan ternyata telah sesuai serta telah dibubuhi materai secukupnya, sehingga menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 tentang Bea Materai *juncto* Pasal 1888 KUHPerdara maka alat bukti surat tersebut telah mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti tertulis;

Menimbang, bahwa terhadap alat tulis surat yang berupa fotocopy yang tidak dapat ditunjukkan aslinya, akan tetapi mempunyai kaitan langsung dengan perkara *a quo*, maka bukti surat-surat tersebut dapat dipergunakan untuk pembuktian perkara ini (*vide jurisprudence* Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1498 K/Pdt/2006 tanggal 23 Januari 2008);

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil Gugatannya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama **I Ketut Swantara, S.E** dan **Fridolin Sitompul** dibawah sumpah dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

1. **Saksi I Ketut Swantara, S.E** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :
  - Bahwa Saksi mengenal Rusnawati.
  - Bahwa Saksi adalah teman satu kerjaan dengan Rusnawati .
  - Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Dima Indonesia sejak tahun 2010.
  - Bahwa Penggugat sejak 1 Oktober 2020 sudah tidak diperbolehkan bekerja di PT. Dima Indonesia.
  - Bahwa Penggugat sejak 1 Oktober 2020 sudah tidak terima upah serta hak-hak lainnya.
  - Bahwa sampai sekarang PT. Dima Indonesia masih belum membayar pesangon kepada Penggugat.
  - Bahwa PT. Dima Indonesia memang mengalami penurunan penjualan sejak tahun 2020 atau sejak Covid-19 merebak.
  - Bahwa sekitar tahun 2019 PT. Dima Indonesia masih mengalami keuntungan;
  - Bahwa PT. Dima Indonesia masih menerima karyawan baru ketika karyawan lama ada yang di PHK.

Hlm. 22 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. **Saksi Fridolin Sitompul** pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

- Bahwa Saksi mengenal Rusnawati.
- Bahwa Saksi adalah teman satu kerja dengan Rusnawati .
- Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Dima Indonesia sejak tahun 2010.
- Bahwa Penggugat sejak 1 Oktober 2020 sudah tidak diperbolehkan bekerja di PT. Dima Indonesia.
- Bahwa Penggugat sejak 1 Oktober 2020 sudah tidak terima upah serta hak-hak lainnya.
- Bahwa sampai sekarang PT. Dima Indonesia masih belum membayar pesangon kepada Penggugat.
- Bahwa PT. Dima Indonesia memang mengalami penurunan penjualan sejak tahun 2020 atau sejak Covid-19 merebak.

Menimbang, bahwa Tergugat tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil sangkalannya meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu di dalam persidangan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat telah menyamakan kesimpulan masing-masing tanggal 6 September 2021;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan, Berita Acara tersebut harus dianggap dimasukan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini;

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM KONPENSI

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat selain menjawab pokok perkaranya mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan Gugatan Penggugat *Obscuur Libel* dengan alasan sebagi berikut:

1. Dengan berlakunya UU No. 11 Tahun 2020, Maka Pasal 164 UU No. 13 tahun 2003 dihapus dan tidak berlaku, sehingga tidak berdasar hukum seluruh dalil Penggugat;

Hlm. 23 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Dalam petitum Penggugat tidak meminta Majelis Hakim untuk mengakhiri hubungan kerja sebagai dasar timbulnya pembayaran PHK, maka tidak ada dasar bagi Penggugat untuk menuntut pembayaran PHK, untuk itu adalah adalah patut bagi Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut di dalam repliknya penggugat membantah yang pada pokoknya menyatakan Pembuatan Malawan Hukum yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat terjadi pada tanggal 30 November 2020, dengan demikian penyelesaian perkara *a quo* tidak bisa mengacu pada UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, melainkan mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian atas eksepsi Tergugat lainnya Penggugat menyatakan bahwa Tergugat hanya beralih untuk melepaskan diri dari tanggung jawab hukum atas tindakan PHK yang dilakukan Tergugat, selanjutnya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil eksepsi Tergugat dan bantahan Penggugat atas eksepsi tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut :

Menimbang, bahwa dalam Hukum Acara Perdata terdapat kaidah mengenai eksepsi terhadap gugatan hanya ditujukan terhadap hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, dengan demikian keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi tidak ditujukan dan tidak menyinggung terhadap pokok perkara (*verweer ten principale*);

Menimbang, bahwa setelah mencermati dengan seksama seluruh eksepsi Tergugat, Majelis Hakim berpendirian bahwa seluruh substansi eksepsi Tergugat tersebut telah masuk ke dalam pokok perkara yang memerlukan pembuktian secara komprehensif di dalam pokok perkara, sehingga eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat *Obscuur Libel* tidak berdasar menurut hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dan alasan hukum tersebut diatas, oleh karenanya Majelis Hakim menyatakan menolak eksepsi Tergugat tersebut untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA

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

Hlm. 24 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan Tergugat yang mulai bekerja sejak tanggal 22 Februari 2010 dengan upah terakhir sebesar Rp. 23.414.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus empat belas ribu rupiah);
2. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 30 September 2020 yang efektif berlaku tanggal 1 Oktober 2020, Perbuatan Tergugat tersebut termasuk perbuatan melawan hukum;
3. Bahwa oleh karena PHK dilakukan karena perusahaan mengambil langkah restrukturisasi, sehingga Penggugat berhak atas kompensasi berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yang kemudian tindakan yang dilakukan Tergugat mengakibatkan Penggugat mengalami kerugian-kerugian lain, selanjutnya atas PHK tersebut Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayarkan Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak seluruhnya sebesar Rp. 592.374.200,00 (lima ratus sembilan puluh dua juta tiga ratus tujuh puluh empat ribu dua ratus rupiah), Upah hingga masa pensiun (187 bulan) dan THR sampai pensiun (15 Tahun) seluruhnya sebesar Rp. 4.729.628.000,00 (empat miliar tujuh ratus dua puluh sembilan juta enam ratus dua puluh delapan ribu rupiah), serta membayarkan kerugian Imateriil berupa rusaknya reputasi Penggugat sebagai pekerja profesional sebesar Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut diatas, Tergugat menyampaikan yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat membantah seluruh dalil Penggugat, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya;
2. Bahwa seluruh dalil Penggugat berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang telah dihapus dengan Pasal 81 angka 53 UU No. 11 Tahun 2020;
3. Bahwa Surat tertanggal 30 September 2020, hanyalah pemberitahuan PHK terhadap Penggugat, karena Penggugat menolak PHK dan mengajukan gugatan PHK, maka proses PHK belum terjadi sampai adanya putusan pada perkara *a quo*;
4. Bahwa terbukti karena saat gugatan didaftarkan Pasal 164 ayat (3) telah dihapus dan karenanya dinyatakan tidak berlaku lagi, maka seluruh dalil

Hlm. 25 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat menjadi tidak berdasar, selanjutnya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim menolak gugatan untuk seluruhnya;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai **Bukti P-1 s/d P-5** dengan 2 (dua ) orang saksi, sedangkan Tergugat untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda **Bukti T-1 s/d T-5** tanpa mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa atas perselisihan perkara *a quo*, **Majelis Hakim** akan memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa berdasarkan surat Anjuran No. 4/23/HI.04.01/II/2021 tertanggal 11 Februari 2021 yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Anjuran tersebut membuktikan bahwa Para Pihak telah menempuh proses penyelesaian perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat tripartite sebelum mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), maka berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (17), Pasal 2 *juncto* Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karenanya **Majelis Hakim** berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dengan seksama gugatan, jawaban, replik, duplik yang diajukan Para Pihak terdapat fakta mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga terdapat permasalahan hukum yang perlu dijawab dalam perselisihan *a quo* adalah Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan hukum dengan segala implikasi hukumnya?

Menimbang, bahwa untuk membahas permasalahan tersebut di atas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan berdasarkan dalil-dalil gugatan

Hlm. 26 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

#### 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

Penggugat, jawab jinawab antara Peggugat dan Tergugat serta bukti-bukti yang diajukan pihak Peggugat maupun Tergugat yang mempunyai relevansi dengan permasalahan pada perkara *a quo* dengan didasarkan pada ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa mencermati gugatan Peggugat yang mendalilkan Tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat merupakan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana yang diatur Pasal 1365 KUH Perdata, terkait fakta tersebut Majelis Hakim berpendapat gugatan Peggugat tersebut tidak serta merta menjadi *obscuur libel*, Majelis Hakim masih dapat memeriksa, memutus dan mengadili sebatas substansi perselisihan hubungan industrial, yang demikian didasarkan pada SEMA RI No. 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus-Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang pada pokoknya mengatur "*Posita gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang memuat dalil Perbuatan Melawan Hukum (PMH) tidak menyebabkan gugatan PHI menjadi kabur (obscuur libel) sepanjang dalam posita dan petitum menitikberatkan pada alasan perselisihan hubungan industrial*", karenanya Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya mempertimbangkan substansi perselisihan sebatas kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud Pasal 2 *juncto* Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim memeriksa lebih lanjut perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis memeriksa mengenai status hubungan kerja, jabatan, masa kerja dan upah terakhir Peggugat;

Menimbang bahwa, setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama jawaban Tergugat, didapat fakta bahwa terbukti Tergugat tidak membantah dalil gugatan Peggugat angka 1 dan 3 terkait masa kerja dan upah terakhir Peggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan tidak membantah dalil Peggugat mengenai hal tersebut merupakan bentuk pengakuan Tergugat secara diam-diam mengenai kebenaran dalil tersebut, berdasarkan ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR jo. Pasal 1925 KUH Perdata, Pengakuan merupakan bukti yang sempurna, karenanya Majelis Hakim mendapatkan fakta bahwa terdapat hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat dihitung sejak 22 Februari 2010, dengan upah terakhir Peggugat sebesar Rp. 23.414.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus empat belas ribu rupiah) (*vide* bukti T-2a);

Hlm. 27 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa mengenai status hubungan kerja Penggugat, Majelis Hakim setelah memeriksa secara seksama bukti T-1 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 4 Februari 2010, dari bukti tersebut didapat fakta bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diawali dengan PKWT terhitung sejak 22 Februari 2010 s.d 28 Februari 2011 dengan jabatan sebagai *Commercial Data Analyst*, oleh karena setelah PKWT tersebut antara Penggugat dan Tergugat tidak membuktikan adanya penjanjian kerja secara tertulis, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat setelah PKWT didasarkan perjanjian kerja lisan sebagaimana dimaksud Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berdasarkan ketentuan Pasal ketentuan Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, dengan penafsiran secara *a contrario* perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang secara lisan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) / pekerja tetap;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 = bukti T-5 keduanya berupa Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 30 September 2020, dari bukti tersebut didapat fakta-fakta hukum sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat terhitung efektif tanggal 1 Oktober 2020;
2. Bahwa PHK dilakukan dengan alasan dampak covid19, perusahaan mengalami tekanan dan kesulitan finansial, atas dasar tersebut perusahaan mengambil langkah restrukturisasi/efisiensi untuk mempertahankan operasional perusahaan;

Menimbang, bahwa oleh karena status Penggugat sebagai pekerja tetap, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja harus didasarkan kepada ketentuan yang berlaku *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan jo. Perjanjian Kerja dan/ atau Peraturan Perusahaan yang berlaku. Oleh karena gugatan *a quo* didaftarkan oleh Penggugat tanggal 5 April 2021, sehingga ketentuan hukum yang relevan untuk pertimbangan mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja *a quo* dengan berdasarkan "*azas lex posterior derogat legi priori artinya Peraturan perundang-undangan yang baru/ yang berlaku kemudian mengalahkan perundang-undangan yang lama/terdahulu yang mengatur hal yang sama*";

Hlm. 28 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

#### Disclaimer

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





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa merujuk alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat karena mengalami tekanan dan kesulitan finansial (*vide* bukti P-2 = bukti T-5), hal mana Majelis Hakim tidak menemukan bukti berupa Laporan Keuangan Tergugat yang menunjukkan Tergugat benar-benar mengalami kerugian saat pandemi Covid 19, kerugian dimaksud adalah kerugian perusahaan yang telah dibuat oleh Akuntan Publik yang independen. Meskipun Tergugat menyampaikan bukti T-3 berupa Laporan Rugi Laba, menurut hemat Majelis Hakim bukti tersebut tidak dapat dipertimbangkan karena tidak mencerminkan kondisi finansial Tergugat sesungguhnya, bukti tersebut hanya memuat kesimpulan-kesimpulan finansial secara sepihak dari Tergugat tanpa adanya bukti pendukung lainnya, sehingga PHK terhadap Penggugat tanggal 1 Oktober 2020 tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat akibat adanya kerugian Tergugat;

Menimbang, bahwa adapun alasan lain Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat karena dampak akibat pandemi covid-19, Majelis Hakim berpendapat pandemic covid-19 atau wabah virus corona yang sedang terjadi hingga saat ini adalah merupakan suatu bencana nasional yang bersifat global, Majelis Hakim merujuk pada adanya beberapa peraturan, antara lain:

- Peraturan Pemerintah Nomor 21/2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) ditetapkan pada 31 Maret 2020;
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional yang ditetapkan tanggal 13 April 2020;
- Surat Edaran Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Status Keadaan Darurat Bencana Non Alam Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dan ketentuan hukum tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa akibat situasi perekonomian dalam negeri yang tidak menentu akibat adanya Pandemi Covid 19 yang sangat memukul dunia usaha, maka Tergugat mengambil kebijakan yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan agar tetap berproduksi dan berkelanjutan usahanya, yaitu dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah alasan dapat dibenarkan, yang demikian Majelis Hakim merujuk pada Putusan Mahkamah Agung No.435K/Pdt.Sus-PHI/2015, hal mana "*Majelis berpendapat bahwa suatu keadaan/kondisi dapat dikatakan force majeure seperti yang diatur dalam Pasal 1244-1245 KUHPerdara adalah apabila*

Hlm. 29 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

#### 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)



ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan antara lain diakibatkan oleh: 1) Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir); 2) Kebakaran, perang, huru-hara, pemogokan dan epidemi; 3) Tindakan pemerintah di bidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa". Mendasarkan pada Putusan Mahkamah Agung tersebut, yang menyatakan epidemi sebagai keadaan *force majeure* yang didasarkan Pasal 1244-1245 KUH Perdata, maka pandemi covid-19 yang memiliki skala yang lebih besar, sehingga secara hukum termasuk dalam keadaan/kondisi yang memaksa (*force majeure*), Majelis Hakim berpendapat Penggugat untuk menyelamatkan perusahaan secara hukum Penggugat berhak melakukan efisiensi maupun upaya-upaya lain yang sah untuk mencegah timbulnya kerugian, namun pelaksanaannya harus tetap sesuai ketentuan perundangan-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 2 Februari 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mengatur sebagai berikut:

**Pasal 43**

2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  - a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
  - b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan fakta-fakta hukum tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa akibat Pandemi Covid 19, dimana Tergugat telah mengambil kebijakan dalam bentuk *restrukturisasi dan efisiensi* yang bertujuan untuk menyelamatkan perusahaan agar tetap berproduksi dan berkelanjutan usahanya, yaitu dengan melakukan efisiensi dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat tanggal 1 Oktober 2020;

Menimbang, bahwa pada masa sulit sekarang ini dengan adanya pandemi Covid-19, bukan saja Pengusaha yang terdampak tetapi Pekerja/buruh juga mengalami kesulitan secara ekonomi, oleh karenanya semua pihak wajib memperhatikan, mempedomani dan melaksanakan Pasal 151 ayat (1) dan (4)

Hlm. 30 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan, hal mana dalam ketentuan tersebut terdapat norma yang pada pokoknya PHK adalah merupakan suatu pilihan terakhir (*ultimum remedium*)/yang tidak dapat dihindari, dan apabila tidak terdapat kesepakatan mengenai PHK tersebut, maka penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa didapat fakta bahwa Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, Majelis Hakim berpendapat oleh karena Penggugat sebagai pekerja tetap, secara yuridis sebelum PHK disahkan oleh lembaga yang berwenang *in casu* Pengadilan Hubungan Industrial, Penggugat dan Tergugat tetap berkewajiban melanjutkan hubungan kerjanya. Sebelum Majelis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan, secara yuridis hubungan kerja belum pernah terputus, karenanya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat oleh Tergugat tanggal 1 Oktober 2020 tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa akibat pandemi covid 19 terbukti secara hukum Tergugat dapat melakukan efisiensi untuk mencegah timbulnya kerugian, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak secara sukarela untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif. Berdasarkan fakta bahwa Tergugat terbukti tidak menghendaki lagi melanjutkan hubungan sebagai upaya efisiensi, karenanya hubungan kerja sulit untuk dipertahankan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendirian bahwa tindakan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat membuktikan Tergugat telah melakukan efisiensi dalam upaya untuk mencegah kerugian, sehingga beralasan hukum karenanya berdasarkan keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum Majelis Hakim menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan;

Hlm. 31 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat pandemi covid-19 bukan saja perusahaan Penggugat yang terdampak, namun pekerja pun sangat terdampak secara ekonominya akibat tindakan PHK, maka menurut Majelis Hakim adalah patut untuk dapat melanjutkan kehidupan pekerja dan keluarganya, Penggugat mendapatkan upah proses sampai dengan pemutusan hubungan kerja, namun demikian dikarenakan selama proses PHK Penggugat tidak ada bukti tetap melaksanakan kewajibannya bekerja secara aktif akibat PHK dari Tergugat, karenanya menurut Majelis adalah adil apabila Tergugat berkewajiban membayar upah proses PHK kepada Penggugat sebesar 5 (lima) bulan upah kepada Penggugat, sehingga petitum Penggugat angka (4) dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung putusan dibacakan sehingga masa kerja Penggugat adalah 11 (sebelas) tahun lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, dengan upah Penggugat sebesar sebesar Rp. 23.414.000,00 (dua puluh tiga juta empat ratus empat belas ribu rupiah), sehingga Tergugat berkewajiban membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat secara tunai dan sekaligus berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang pesangon 1 x 9 x Rp. 23.414.000,00	= Rp. 210.726.000,00
2. Uang penghargaan masa kerja	
4 x Rp. 23.414.000,00	= Rp. 93.656.000,00
3. Uang penggantian hak	= Rp. 0
4. Upah proses selama 5 (lima) bulan	= <u>Rp. 117.070.000,00</u>
Total	= <b>Rp. 421.452.000,00</b>

(empat ratus dua puluh satu juta empat ratus lima puluh dua ribu rupiah), dengan demikian petitum Penggugat angka (3) beralasan menurut hukum, karenanya dapat dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka (4) yang menuntut Tergugat membayar kepada Penggugat atas kerugian yang berpotensi dialami yakni upah bulanan sisa masa kerja (187 bulan) dan THR tahunan (15 Tahun) hingga pensiun, Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur "**Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha", oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan, menjadikan hak dan kewajiban Para Pihak berakhir, sehingga selain upah proses sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, Penggugat tidak berhak atas upah dan hak-hak lain dari Tergugat setelah dinyatakan terputusnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa demikian pula terhadap tuntutan Penggugat mengenai kerugian Imateriil, Majelis Hakim berpendapat oleh karena substansi tuntutan Penggugat tersebut bukan termasuk jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud Pasal 2 jo. Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa, memutus dan mengadili, karenanya tuntutan kerugian Immaterii tersebut tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa Majelis tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (6), untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*), sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) untuk setiap keterlambatan Tergugat dalam menjalankan putusan ini setelah berkekuatan hukum tetap, karena petitum Penggugat tersebut tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 225 HIR jo. Pasal 606a RV, syarat-syarat dimaksud yaitu apabila petitum yang dikabulkan oleh Majelis Hakim bukan pembayaran sejumlah uang;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan permohonan Penggugat agar Majelis Hakim Meletakkan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat baik harta bergerak maupun benda tidak bergerak, dikarenakan permohonan tersebut juga tidak memenuhi syarat – syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 227 HIR, dimana tidak ada bukti-bukti yang sah menurut hukum yang menunjukkan bahwa Tergugat sedang berusaha memindahkan dan / atau mengalihkan harta miliknya kepada pihak ketiga atau kepada pihak lain dengan tujuan agar tidak tersentuh oleh putusan perkara ini, sehingga beralasan hukum tuntutan Penggugat angka (7) untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka (8) agar menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun ada upaya hukum dari Tergugat (*uitvoerbaar bij voorraad*), karena petitum tersebut tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur

Hlm. 33 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**

### 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

dalam ketentuan Pasal 180 HIR Jo. SEMA RI No. 3 Tahun 2000 Jo. SEMA RI No. 4 Tahun 2001;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* hanya memeriksa terhadap bukti-bukti yang ada kaitan/relevansinya dengan perkara *a quo*, sedangkan terhadap bukti-bukti yang tidak ada relevansinya dengan perkara ini tidak dipertimbangkan, oleh karenanya harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

### DALAM REKONPENSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi adalah sebagaimana diuraikan dalam gugatannya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan dalam bagian Konpensi secara mutatis mutandis dianggap termuat dalam pertimbangan Rekonpensi ini dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan segala sesuatu yang dipertimbangkan di bagian Rekonpensi ini sepanjang hal tersebut ada hubungannya dengan Gugatan Rekonpensi, oleh karenanya dalam bagian Rekonpensi Majelis akan mempertimbangkan dan memutus segala sesuatu yang belum dipertimbangkan dan diputus dalam bagian Konpensi;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dengan seksama gugatan Penggugat Rekonpensi, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa substansi gugatan rekonpensi merupakan pokok yang sama dengan gugatan konpensi yang seluruhnya telah dipertimbangkan dan diputus di dalam konpensi, Majelis Hakim berpendirian tuntutan Penggugat Rekonpensi telah kehilangan relevansi untuk dipertimbangkan kembali pada bagian Rekonpensi ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi untuk seluruhnya;

Hlm. 34 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



## DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat Konpensi dikabulkan untuk sebagian dan nilai gugatan Penggugat Konpensi lebih dari Rp. 150.000.000,00- (*Seratus lima puluh juta rupiah*), maka berdasarkan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat Konpensi sebesar tersebut dalam amar putusan di bawah ini;

Memperhatikan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bab IV Ketenagakerjaan *Juncto* PP No. 35 Tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Ketentuan perundang-undangan lainnya yang bersangkutan;

## MENGADILI :

### DALAM KONPENSI

#### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tanggal 1 Oktober 2020 tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses PHK, yang seluruhnya berjumlah Rp. 421.452.000,00 (empat ratus dua puluh satu juta empat ratus lima puluh dua ribu rupiah);
5. Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya;

### DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

Hlm. 35 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Tergugat Konpensi sebesar Rp. 1.145.000,- (satu juta seratus empat puluh lima ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari **Senin**, tanggal 20 September 2021, oleh kami Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.Hum., sebagai Ketua Majelis, Mursito, S.H., M.H, dan Dr, Resy Desifa Nasution, S.H., M.H, sebagai Hakim–Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari **Senin** tanggal **25 Oktober 2021**, dibantu oleh Saiful Hadiyanto, S.Kom., M.H. , Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat, tanpa dihadiri Kuasa Tergugat;

HAKIM ANGGOTA

HAKIM KETUA

Mursito, S.H., M.H.

Kadarisman Al Riskandar, S.H., M.H.

Dr. Resy Desifa Nasution, S.H., M.H.

PANITERA PENGGANTI

Saiful Hadiyanto, S.Kom., M.H.

### Perincian biaya :

1. Biaya Pendaftaran	: Rp. 30.000,-
2. Biaya proses	: Rp. 75.000,-
3. Biaya Panggilan	: Rp. 1.000.000,-
4. PNPB Panggilan	: Rp. 20.000,-
5. Materai	: Rp. 10.000,-
6. Redaksi	: Rp. 10.000,- +
Jumlah	: Rp.1.145.000,-

Terbilang (satu juta seratus empat puluh lima ribu rupiah)

Hlm. 36 dari 36 Halaman **Putusan Nomor 150/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst.**