



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**HIDAYAT**, eks karyawan PT Mitra Karsa Utama, yang lahir pada tanggal 02 Juli 1981 di Kolaka, bertempat tinggal di Jl. Gereja No. 33 RT/RW 004 Kel. Tatura Utara, Kec. Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah dengan nomor Kartu Tanda Penduduk: 7271030207810006, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Andi Corawali Makmur, S.H., dan Arsanty Handayani, S.H., para Advokat dan Konsultan Hukum dari Lembaga Bantuan Hukum ("LBH") Dewan Pengurus Pusat Persaudaran Pekerja Muslim Indonesia ("DPP PPMI"), yang berkedudukan di Jl. Jatinegara Barat III Nomor 68F, Jatinegara, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 25 Agustus 2023, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat** ;

### LAWAN

**PT MITRA KARSA UTAMA**, Perusahaan yang bergerak di bidang Penyedia Layanan (*Service Provider*) dan berkedudukan di Jl. Prof. Dr. Supomo No. 231, Komp. Rukan Crown Palace Blok C-5 Menteng Dalam, Jakarta Selatan, yang diwakili oleh **Irene Primiyanti Kurnia Dewi**, dalam kapasitasnya sebagai Direktur PT.Mitra Karsa Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Ferlansius Pangalila, S.H., M.H., dan Ray Hogan Tampubolon**, Legal pada PT. Mitra Karsa Utama, berdasarkan Surat Kuasa Nomor : 0076/HCM-MKU/XI/2023 tanggal 27 November 2023 dan Surat Tugas Nomor : 0077/HCM-MKU/XI/2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;  
Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut,

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak;

Setelah memeriksa bukti-bukti dari kedua belah pihak yang diajukan di persidangan;

### TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 13 November 2023, yang dilampiri Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor e-0058/KT.03.00

Halaman 1 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/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

tertanggal 8 Mei 2023 dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 14 November 2023 dengan nomor registrasi : 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.JKT.PST, telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa, Sdr. Hidayat alias Hidayat Nompo (Penggugat), dengan NIK Karyawan 0100000258, telah bekerja di PT Mitra Karsa Utamasejak tanggal 02 Februari 2015 dan menjalani *probation* selama 3 (tiga) bulan;
  - 1.1. Penggugat diangkat menjadi Karyawan Tetap Tergugat dan menempati posisi sebagai *Project Manager Managed Services*, terhitung sejak bulan Mei tahun 2015. Pengangkatan dan penempatan posisi Penggugat tanpa disertai Surat Keputusan (SK) ataupun Kontrak Kerja yang menjadi pegangan Karyawan. Saat itu, Penggugat mendapatkan Upah berkisar **Rp12.000.000** (dua belas juta rupiah)/bulan, tanpa disertai informasi komponen Upah yang dibayarkan tersebut. Namun setelah berkomunikasi dengan beberapa staff yang berkewenangan untuk pengupahan dan penggajian, Penggugat akhirnya mengetahui bahwa **Upah pokok** Penggugat setidaknya per bulan Juni 2022, sebesar **Rp. 17.480.100** (tujuh belas juta empat ratus delapan puluh ribu seratus rupiah).
  - 1.2. Pada tahun yang sama atau pada bulan November 2015, Penggugat menerima informasi dari Tergugat melalui surat elektronik (*email*) Perusahaan, untuk menduduki posisi di struktur organisasi yang baru dibentuk oleh Tergugat selaku *Head of Telco Division*.
  - 1.3. Perubahan posisi Penggugat dari *Project Manager Managed Services* menjadi *Head of Telco Division* tersebut, tidak disertai dengan SK Pengangkatan dan informasi penambahan benefit baik secara langsung maupun tidak langsung, meski beban kerja menjadi bertambah disebabkan posisi Penggugat sebelumnya hanya menangani 1 (satu) Divisi.
  - 1.4. Penggugat menduduki posisi *Head of Telco Division* hingga April 2020 dengan besaran Upah terakhir yang diterima sebesar **Rp19.000.000** (sembilan belas juta rupiah). Selama periode pembayaran Upah, Penggugat tidak mendapatkan informasi secara tertulis dan sah mengenai rincian komponen atas Upah yang diterimanya sejak bekerja di Perusahaan.
2. Bahwa pada bulan Mei 2020, Tergugat kembali melakukan perubahan struktur organisasi yakni 2 (dua) Divisi dilebur menjadi 1(satu), yaitu Divisi Telco dan Divisi NonTelco menjadi *Operational Division*. Divisi Operasional ini terdiri dari 5 (lima) Departemen yaitu *Managed Service, Managed Project, Managed Resources, Managed Outsourcing* dan *Marketing Business Representative*;

Halaman 2 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/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

- 2.1. Penggugat mendapatkan informasi mengenai penetapan dirinya dan ditunjuk mengepalai divisi tersebut selaku *Head of Operational Division*, hanya berdasarkan pada pemberitahuan Tergugat melalui *email* dan *Morning Briefing* Perusahaan.
- 2.2. Penetapan atas perubahan posisi dari *Head of Telco Division* menjadi *Head of Operational Division* juga tidak disertai dengan SK Pengangkatan dan informasi terkait benefit baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan diterima oleh Penggugat atas perubahan posisi tersebut meski tanggung jawab yang dipikul oleh Penggugat sangat besar. Utamanya dalam meningkatkan *revenue* perusahaan sekaligus menekan *project operational cost*.
- 2.3. Penggugat menduduki posisi selaku *Head of Operational Division*, dengan besaran Upah terakhir yang diterima pada periode Juli tepatnya pertanggal 28 Juli 2022, sebesar **Rp21.090.722** (dua puluh satu juta sembilan puluh ribu tujuh ratus rupiah dua puluh dua sen) tanpa rincian yang jelas.
3. Bahwa pada hari Senin, tanggal 11 Juli 2022 sekitar Pukul 13:00 WIB, Sdri. Irene Primiyanti Kurnia Dewi selaku Direktur PT Mitra Karsa Utama (Tergugat), menghubungi Penggugat via telepon dan menginformasikan perihal mutasi Penggugat dari posisinya selaku *Head of Operational Division* menjadi *Head of Research & Development*, dan Penggugat merespon dengan menjawab "Saya pertimbangkan dulu". Namun keesokan harinya tepatnya tanggal 12 Juli 2022, Penggugat menerima Surat Keputusan Direktur PT Mitra Karsa Utama bernomor 214/MKU/KEP/DIR/VI/2022 tertanggal 11 Juli 2022, tentang Perubahan Struktur Organisasi di Lingkungan PT Mitra Karsa Utama yang intinya berisikan tentang pembebasan tugas sekaligus mutasi atas diri Penggugat dari posisinya selaku *Head of Operational Division* menjadi *Head of Research & Development*,
  - 3.1. *Research & Development* ("R&D") merupakan Divisi yang baru dibentuk dalam Struktur Organisasi Tergugat.
  - 3.2. Penggugat menganggap pemutasian dirinya tidak melalui proses yang tepat dan benar sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan, namun Penggugat masih mencoba memahami dan berfikir positif atas proses mutasi tersebut yakni dengan adanya Divisi R&D dan digesernya posisi Penggugat ke Divisi tersebut adalah untuk perbaikan dan kepentingan Perusahaan.
  - 3.3. SK Mutasi tertanggal 11 Juli 2022 tersebut, tidak disertai informasi lainnya yang berkenaan dengan hak-hak dan kewajiban antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana layaknya. Namun Penggugat beranggapan benefit

Halaman 3 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



yang diterimanya selaku *Head R&D* minimal sama dengan benefit yang diterima sebelumnya saat menjabat *Head of Operational Division*. Tidak berkurang dari yang sebelumnya Penggugat dapatkan.

- 3.4. Penggugat telah mencoba melakukan komunikasi lebih lanjut perihal pemutasian tersebut, yakni pada hari Kamis, 14 Juli 2020, dengan menghubungi sekaligus meminta arahan via WhatsApp (WA) ke Tergugat. Meski komunikasi terjalin, namun tidak ada kejelasan terkait Mutasi tersebut. Demikian halnya saat Tergugat mencoba mendiskusikan program Divisi R&D tersebut, tidak ada konfirmasi dan arahan lebih lanjut dari Tergugat mengenai konsep dan pelaksanaan atas Divisi R&D, yang telah ditawarkan oleh Penggugat. Komunikasi antara Penggugat dengan Tergugat terakhir terjadi pada tanggal 11 Agustus 2022.
4. Bahwa pada tanggal 26 Agustus 2022, Tergugat membayarkan hak Upah Penggugat periode Agustus via transfer ke Norek Penggugat sebesar **Rp17.729.722** (tujuh belas juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus rupiah dua puluh dua sen) lagi-lagi tanpa rincian yang jelas akan komponennya;
  - 4.1. Upah periode Agustus 2022 merupakan Upah yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat dalam statusnya sebagai *Head R&D*.
  - 4.2. Tergugat melakukan pengurangan dan/atau pemotongan Upah Penggugat sebesar  $\pm 16\%$  dari Upah yang diterima oleh Penggugat pada periode Juli 2022 sebesar **Rp21.090.722** (dua puluh satu juta sembilan puluh ribu tujuh ratus rupiah dua puluh dua sen), sebagaimana yang diterangkan pada poin 2.3. di atas.
  - 4.3. Pada tanggal 29 Agustus 2022, Penggugat mencoba melakukan konfirmasi sekaligus meminta klarifikasi dengan mengirim *email* ke Tergugat untuk menanyakan perihal pengurangan dan/atau pemotongan Upah sebagaimana tersebut di atas, namun, *email* tersebut tidak direspon, termasuk tidak adanya klarifikasi dalam bentuk lain dari Tergugat kepada Penggugat.
5. Bahwa pada tanggal 27 September 2022, Penggugat mendapatkan Upah periode September sebesar **Rp17.039.722** (tujuh belas juta tiga puluh sembilan ribu tujuh ratus rupiah dua puluh dua sen);
  - 5.1. Upah yang diterima Penggugat adalah Upah selaku *Head R&D*.
  - 5.2. Tergugat kembali melakukan pengurangan dan/atau pemotongan atas hak Upah Penggugat tanpa ada alasan dan penjelasan secara sah.
6. Bahwa, pada tanggal 20 Oktober 2022, Penggugat mendapat surat dari *Human Capital Management Division* (HCM) yang intinya, meminta Penggugat datang

Halaman 4 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan menemui Sdr. Styman Taroreh selaku *Head* HCM di ruangannya, pada hari Jumat, 21 Oktober 2022, dan Penggugat menyanggupi untuk hadir;

- 6.1. Pada pertemuan itu, Sdr. Styman, menyodorkan kepada Penggugat, SK tertanggal 20 Oktober 2022, perihal Demosi yang menempatkan Penggugat menjadi Staff Training.
- 6.2. Adapun pertimbangan dan alasan dibalik Demosi yang disampaikan oleh Sdr. Styman, tidak dapat diterima secara logis oleh Penggugat. Kelogisan menurut Penggugat terkait parameter dan prosesnya yang telah menyalahi Peraturan Perusahaan serta regulasi di bidang Ketenagakerjaan, serta tentunya dampak yang timbul atas hak-hak Penggugat selaku karyawan sehingga patut dianggap, Demosi yang dilakukan Tergugat, adalah bentuk dari kesewenang-wenangan terhadap karyawannya. Penggugat secara tegas menolak Demosi tersebut.
- 6.3. Patut diduga Tergugat berusaha menyingkirkan Penggugat namun karena tidak adanya alasan kuat dan sah untuk memPHK-kan Penggugat, maka Tergugat berupaya menciptakan kondisi dengan menjadikan Mutasi, Pengurangan hak Upah hingga Demosi sebagai bagian dari strategi agar Penggugat tidak nyaman lagi bekerja di MKU dan pada akhirnya Penggugat *resign* secara sukarela.
7. Bahwa hingga tanggal 28 Oktober 2022, Tergugat tidak membayarkan Upah Penggugat untuk periode Oktober;
  - 7.1. Berdasarkan informasi dari Sdri. Herleni, selaku *Head Payroll Division*, Upah Penggugat periode Oktober ditahan atau ditangguhkan pembayarannya oleh Tergugat dengan alasan Penggugat menolak menerima Demosi. Tentunya alasan Tergugat tersebut sumir dan hanya mempertegas arogansinya, mengingat pertimbangan dan alasan Penggugat menolak Mutasi, pemotongan Upahnya dan terakhir yakni Demosi adalah objektif dan logis.
8. Bahwa proses Mutasi, Pemotongan hak Upah hingga Demosi harus dilakukan dengan alasan yang cukup dan sah. Penggugat menolak ketiga kebijakan Tergugat tersebut karena tidak adanya penjelasan yang cukup, transparan dan sah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk peraturan perusahaan. Penggugat memiliki hak untuk menolak segala bentuk penerapan keputusan yang diterbitkan oleh Tergugat yang tidak berlandaskan pertimbangan hukum yang logis. Atas penerapan kebijakan yang sewenang-wenang itu, menimbulkan dampak secara psikologis terhadap Penggugat dan keluarganya.

Halaman 5 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa pada tanggal 31 Oktober 2022, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya, mengirimkan surat permintaan Perundingan Bipartit yang pelaksanaannya dijadwalkan pada hari Kamis tanggal 3 November 2022 dan bertempat di *Meeting Room* Tergugat;
  - 9.1. Atas permintaan Tergugat, yang dikomunikasikan via phone kepada Kuasa Hukum Penggugat, jadwal tersebut diundur hingga tanggal 10 November 2022.
10. Bahwa pada tanggal 02 November 2022, Upah Penggugat untuk periode Oktober yang sebelumnya ditahan oleh Tergugat, dibayarkan via transfer kepada Penggugat dengan nominal sebesar **Rp12.091,000** (dua belas juta sembilan puluh satu ribu rupiah);
  - 10.1. Nominal Upah yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut dengan dalih Prorate atas Upah bulan Oktober dan skema Upah dalam SK Demosi. Tergugat tetap menjalankan kebijakannya secara sepihak yakni melakukan pengurangan dan/atau pemotongan Upah meski ada penolakan dari Penggugat.
11. Bahwa pada tanggal 10 November 2022, Penggugat beserta Kuasa Hukumnya mendatangi Kantor Perusahaan untuk melaksanakan perundingan Bipartit, sebagaimana yang diterangkan pada poin 9.1. di atas. Namun Perundingan Bipartit kembali ditunda atas permintaan Tergugat melalui staf legalnya, yang jadwal pelaksanaannya diundur hingga esok harinya yakni pada tanggal 11 November 2022;
  - 11.1. Pada tanggal 11 November 2022, Penggugat beserta Kuasa Hukumnya kembali mendatangi Kantor Perusahaan untuk kepentingan pelaksanaan Perundingan Bipartit tersebut. Namun ternyata Tergugat maupun perwakilannya yang sah tidak hadir. Atas kondisi tersebut, pada hari yang sama, Kuasa Hukum Penggugat kembali menyurati Tergugat untuk pelaksanaan Perundingan Bipartit II dengan jadwal pelaksanaan pada tanggal 14 November 2022. Lagi-lagi Tergugat meminta diundur hingga tanggal 30 November 2022.
  - 11.2. Demi mengakomodir kepentingan pihak Tergugat dan Penggugat, maka Kuasa Hukum Penggugat pada tanggal 14 November 2022, kembali mengirimkan undangan Perundingan Bipartit II yang pelaksanaannya pada tanggal 17 November 2022. Namun pihak Tergugat tetap meminta Perundingan Bipartit II tetap dilaksanakan pada tanggal 30 November 2022.

Halaman 6 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 11.3. Perundingan Bipartit I dan II tidak terlaksana. Antara Penggugat dan pihak Tergugat tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
12. Bahwa pada tanggal 26 November 2022, Tergugat membayarkan Upah Penggugat periode November sebesar **Rp4.511.950** (empat juta lima ratus sebelas ribu sembilan ratus lima puluh rupiah). Tergugat kembali melakukan pengurangan dan/atau pemotongan atas Upah Penggugat secara sepihak dan bahkan pembayaran ini adalah pembayaran terakhir dari Tergugat kepada Penggugat.
13. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2022, atas tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan Hak antara Penggugat dan Tergugat, dan sebagai upaya untuk mendapatkan hak-hak Penggugat yang dilindungi oleh hukum yang berlaku, berdasarkan Surat bernomor 01.HDT/TPT-PHI/LBHDPMPMI/XII/2022, Kuasa Hukum Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial di Sudin Nakertransgi Kota Administrasi Jakarta Selatan.
14. Bahwa Tergugat tidak membayarkan Upah Penggugat untuk periode Desember 2022. Berdasarkan informasi dari Sdri. Herleni, selaku *Head Payroll Division*, Upah periode Desember tidak dibayarkan kepada Penggugat merupakan instruksi dari pihak Tergugat;
- 14.1. Bahwa pada tanggal 05 Januari 2023, Penggugat mendapatkan Slip Gaji periode Juli 2022 s.d. Desember 2022, setelah menghubungi dan meminta kepada Sdri. Herleni selaku *Head Payroll Division*.
15. Bahwa sejak tanggal 09 Januari 2023, akses Penggugat untuk menghadiri dan mengikuti meeting bulanan baik secara online maupun offline ditutup/dihapus oleh Tergugat, berdasarkan perintah dari Sdr. Styman Taroreh selaku *Head HCM* kepada staff IT, Sdr. Adit;
- 15.1. Selanjutnya, sejak tanggal 12 Januari 2023, email perusahaan yang digunakan oleh Penggugat, sudah tidak dapat diakses. Kemudian, pertanggal 17 Januari 2023, merupakan hari terakhir Penggugat dapat mengakses mesin absensi *Fingerprint*.
16. Bahwa atas penguraian fakta tersebut di atas, Tergugat tidak membayarkan Upah Penggugat baik sebagian maupun seluruhnya sejak September 2022 hingga April 2023. Termasuk denda dan bunga, yang menjadi hak Penggugat.
17. Bahwa tindakan Tergugat tersebut jelas menyalahi ketentuan perundang-undangan yang berlaku dimana seharusnya Tergugat secara konsisten membayarkan Upah Penggugat sepanjang ikatan atau hubungan kerja masih berlangsung. Bahwa Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang

Halaman 7 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan Jo UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu hak pekerja/buruh atas Upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Tergugat dan berakhir pada saat putusya hubungan kerja. (vide PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan)

18. Dengan demikian, tidak ada alasan yang dapat membenarkan Tergugat untuk tidak membayar Upah Penggugat secara penuh. Lebih lanjut pasal 61 ayat (1) PP 36/2021 mengatur denda yang dikenakan, adalah sebagai berikut:
- mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
  - sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
  - sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.
19. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, maka total Upah dan denda yang tidak terbayarkan oleh Tergugat hingga bulan April 2023 dapat dirincikan pada tabel sebagai berikut:

| Bulan Upah | Tanggal Penggajian | Tgl Upah Dibayarkan | Upah pokok | Upah Aktual Yang Diterima (Plus Tunjangan) | Kekurangan | Keterangan | Hari Pertama | Akhir Perhitungan Denda | Vol. Hari | Akumulasi Denda /bulan dari hari pertama s/d 1 Mei 2023 berdasarkan perhitungan norma I | Batasan 50% dari Upah menurut PP 36 Tahun 2021 |
|------------|--------------------|---------------------|------------|--|------------|------------|--------------|-------------------------|-----------|---|--|
| July       | 28-Jul-            | 28-Jul-             | 17.480     | 21.090.7                                   | -          | Plus       |              |                         |           |   | -  |

Halaman 8 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





|       |               |                   |                |                |                     |                               |                   |                  |     |                 |           |
|-------|---------------|-------------------|----------------|----------------|---------------------|-------------------------------|-------------------|------------------|-----|-----------------|-----------|
|       | 22            | 22                | .100           | 22             |                     | Tj.<br>Tidak<br>tetap         |                   |                  |     |                 |           |
| Aug   | 28-<br>Aug-22 | 26-<br>Aug-<br>22 | 17.480<br>.100 | 17.729.7<br>22 | -                   | Plus<br>Tj.<br>Tidak<br>tetap |                   |                  |     |                 | -         |
| Sept  | 28-<br>Sep-22 | 27-<br>Sep-<br>22 | 17.480<br>.100 | 17.039.7<br>22 | 440.<br>378         | -                             | 28-<br>Sep-<br>22 | 1-<br>May-<br>23 | 215 | 5.579.<br>589   | 8.740.050 |
| Oct   | 28-<br>Oct-22 | 2-Nov-<br>23      | 17.480<br>.100 | 12.091.0<br>00 | 5.38<br>9.10<br>0   | -                             | 6-<br>Nov-<br>22  | 1-<br>May-<br>23 | 176 | 55.992<br>.749  | 8.740.050 |
| Nov   | 28-<br>Nov-22 | 28-<br>Nov-<br>22 | 17.480<br>.100 | 4.511.95<br>0  | 12.9<br>68.1<br>50  | -                             | 2-<br>Dec-<br>22  | 1-<br>May-<br>23 | 150 | 113.73<br>0.676 | 8.740.050 |
| Dec   | 28-<br>Dec-22 | -                 | 17.480<br>.100 | -              | 17.4<br>80.1<br>00  | -                             | 1-<br>Jan-<br>23  | 1-<br>May-<br>23 | 120 | 121.83<br>6.297 | 8.740.050 |
| Jan   | 28-<br>Jan-23 | -                 | 17.480<br>.100 | -              | 17.4<br>80.1<br>00  | -                             | 1-<br>Feb-<br>23  | 1-<br>May-<br>23 | 89  | 89.323<br>.311  | 8.740.050 |
| Feb   | 28-<br>Feb-23 | -                 | 17.480<br>.100 | -              | 17.4<br>80.1<br>00  | -                             | 4-<br>Mar-<br>23  | 1-<br>May-<br>23 | 58  | 56.810<br>.325  | 8.740.050 |
| Mar   | 28-<br>Mar-23 | -                 | 17.480<br>.100 | -              | 17.4<br>80.1<br>00  | -                             | 1-<br>Apr-<br>23  | 1-<br>May-<br>23 | 30  | 27.443<br>.757  | 8.740.050 |
| Apr   | 28-<br>Apr-23 | -                 | 17.480<br>.100 | -              | 17.4<br>80.1<br>00  | -                             | 2-<br>May-<br>-23 | 1-<br>May-<br>23 | 0   | 0               | 0         |
| Total |               |                   |                |                | 106.<br>198.<br>128 |                               |                   |                  |     | 470.71<br>6.704 |           |

Tabel Poin 19.

20. Bahwa berdasarkan perhitungan sebagaimana tersebut pada tabel poin 19 di atas, maka akumulasi kekurangan Upah yang seharusnya dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sejak September 2022 s/d April 2023 adalah sebesar **Rp106.198.128** (seratus enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu seratus dua puluh delapan rupiah);

Lebih lanjut, Tergugat pun diwajibkan membayar denda yang berdasarkan perhitungan Penggugat adalah sejumlah **Rp58.019.889** (lima puluh delapan juta sembilan belas ribu delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah). Nilai ini didapatkan setelah memperhitungkan akumulasi denda yang nilainya mencapai Rp470.716.704 (empat ratus tujuh puluh juta tujuh ratus enam belas ribu tujuh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ratus empat rupiah) dan kemudian menyesuaikan dengan batasan denda 50% dari Upah pokok Penggugat setiap bulannya.

21. Selain itu, Tergugat pun berkewajiban untuk membayar Bunga bank atas keterlambatan pembayaran tersebut yang setelah diperhitungkan, nilainya sebesar **Rp61.193.171** (enam puluh satu juta seratus sembilan puluh tiga ribu seratus tujuh puluh satu rupiah), dengan rincian sebagaimana pada tabel poin 21 berikut:

| Bulan Upah | Tanggal Penggajian | Tgl Upah Dibayarkan | Upah pokok | Upah Aktual Yang Diterima (Plus Tunjangan) | Kekurangan | Keterangan           | Hari Pertama | Akhir Perhitungan Denda | Vol. Hari | Akumulasi Denda /bulan dari hari pertama s/d 1 Mei 2023 berdasarkan perhitungan normal | Batasan 50% dari Upah menurut PP 36 Tahun 2021 |
|------------|--------------------|---------------------|------------|--|------------|----------------------|--------------|-------------------------|-----------|--|--|
| July       | 28-Jul-22          | 28-Jul-22           | 17.480.100 | 21.090.722                                 | -          | Plus Tj. Tidak tetap |              |                         |           |  | -  |
| Aug        | 28-Aug-22          | 26-Aug-22           | 17.480.100 | 17.729.722                                 | -          | Plus Tj. Tidak tetap |              |                         |           |  | -  |
| Sept       | 28-Sep-22          | 27-Sep-22           | 17.480.100 | 17.039.722                                 | 440.378    | -                    | 28-Sep-22    | 1-May-23                | 215       | 5.579.589  | 8.740.050                                      |
| Oct        | 28-Oct-22          | 2-Nov-23            | 17.480.100 | 12.091.000                                 | 5.389.100  | -                    | 6-Nov-22     | 1-May-23                | 176       | 55.992.749   | 8.740.050                                      |
| Nov        | 28-Nov-22          | 28-Nov-22           | 17.480.100 | 4.511.950                                  | 12.968.150 | -                    | 2-Dec-22     | 1-May-23                | 150       | 113.730.676  | 8.740.050                                      |
| Dec        | 28-Dec-22          | -                   | 17.480.100 | -  | 17.480.100 | -                    | 1-Jan-23     | 1-May-23                | 120       | 121.836.297  | 8.740.050                                      |
| Jan        | 28-Jan-23          | -                   | 17.480.100 | -  | 17.480.100 | -                    | 1-Feb-23     | 1-May-23                | 89        | 89.323.311   | 8.740.050                                      |
| Feb        | 28-Feb-23          | -                   | 17.480.100 | -  | 17.480.100 | -                    | 4-Mar-23     | 1-May-23                | 58        | 56.810.325   | 8.740.050                                      |

Halaman 10 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



|       |           |   |            |   |             |   |          |          |    |             |           |
|-------|-----------|---|------------|---|-------------|---|----------|----------|----|-------------|-----------|
| Mar   | 28-Mar-23 | - | 17.480.100 | - | 17.480.100  | - | 1-Apr-23 | 1-May-23 | 30 | 27.443.757  | 8.740.050 |
| Apr   | 28-Apr-23 | - | 17.480.100 | - | 17.480.100  | - | 2-May-23 | 1-May-23 | 0  | 0           | 0         |
| Total |           |   |            |   | 106.198.128 |   |          |          |    | 470.716.704 |           |

**Tabel Point 21.**

22. Bahwa berdasarkan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 86 UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa “Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan”, oleh karena itu melalui gugatan ini kami memohon kepada Majelis Hakim untuk memutus terlebih dahulu hak Penggugat dan memerintahkan kepada Tergugat untuk menjalankan keputusan tersebut dan menyerahkan hak Penggugat secara seketika dan sekaligus.
23. Bahwa pada tanggal 08 Mei 2023, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya, mendapatkan Surat dengan Nomor: e-0058/KT.03.00 perihal Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial pada Sudin Nakertransgi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang dalam amarnya menganjurkan:

**MENGANJURKAN**

**I. Pihak Perusahaan PT Mitra Karsa Utama yang beralamat di Jl. Prof. Dr. Supomo No. 231, Komp. Rukan Crown Palace Blok C-5, Menteng Dalam, Jakarta Selatan 12810 membayarkan kepada Pekerja Sdr. Hidayat alias Hidayat Nompo hal-hal dengan rincian sebagai berikut:**

- Upah yang belum dibayarkan dan kekurangan Upah sesuai dengan perhitungan dan Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;
- Hak-hak atas pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

**Uang Pesangon** **8 x Rp21.090.722,- = Rp 168.725.776,-**  
**Uang Penghargaan Masa Kerja** **3 x Rp21.090.722,- = Rp 63.272.166,-**  
**Total** **= Rp 231.997.942,-**

**Terbilang:**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Dua Ratus Tiga Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Sembilan Puluh Tujuh Ribu Sembilan Ratus Empat Puluh Dua Rupiah)

II. Pihak Pekerja Sdr. Hidayat alias Hidayat Nompo menerima isi anjuran ini;

III. Kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini:

a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka demi kepastian hukum atas pemenuhan hak dan kewajiban, salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial.

24. Bahwa pada tanggal 15 Mei 2023, Penggugat melalui Kuasanya merespon Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial melalui surat bernomor: 02.HDT/TPT-PHI/LBHDPPI/V/2023 yang pada pokoknya, Penggugat menerima Anjuran tersebut.

25. Bahwa sampai saat ini Tergugat belum merespon Anjuran a quo sehingga Penggugat menduga dan merasakan adanya itikad tidak baik dari Tergugat untuk membayarkan Upah termasuk denda dan Bunga yang merupakan hak Penggugat sebagaimana tersebut (poin 20 juncto poin 21) di atas, sehingga Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 36 PP No. 35 Tahun 2021, berhak untuk memohon Pemutusan Hubungan Kerja kepada Majelis terhitung **efektif per tanggal 1 Mei 2023**.

Oleh karena itu berdasarkan Pasal 48 PP No 35. Tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, menyebutkan bahwa Tergugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Tergugat melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Halaman 12 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

26. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hak Pemutusan Hubungan Kerja yang seharusnya dapat diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Masa Kerja : 8,24 Tahun
- b. Tanggal PHK : 1 Mei 2023
- c. Gaji Pokok : Rp17.480.100
- d. Tunjangan : -
- Hak PHK
  - a. Pesangon : Rp174.801.000
  - b. Penghargaan Masa Kerja : Rp52.440.300
  - c. Penggantian Hak
    - Sisa cuti 15 hari periode 2021 -2022 (15/22 x Upah pokok) : Rp11.918.250
    - Demobilisasi
      - Tiket pesawat Jkt - Palu @Rp2.000.000 x 4 (empat) Org : Rp8.000.000
      - Transport ke dan dari bandara - tujuan : Rp1.000.000
      - Biaya kargo (barang/1 (satu) unit mobil) Jkt - Mks - Palu : Rp9.500.000

**Total : Rp257.659.550**

**Terbilang:(dua ratus lima puluh tujuh juta enam ratus lima puluh sembilan ribu lima ratus lima puluh rupiah)**

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menerima, memeriksa dan memutuskan Perkara ini:

1. Mengabulkan seluruh permohonan Penggugat;
2. **Dalam Provisi:**
  - 1) Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pengupahan sebagaimana tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dengan tidak membayarkan Upah Penggugat sepenuhnya;
  - 2) Menghukum Tergugat untuk membayarkan sisa Upah, denda dan Bunga atas tidak terbayarnya Upah Penggugat sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara seketika dan sekaligus dengan rincian sebagai berikut:
    - a. Sisa Upah yang belum dibayarkan sebesar **Rp106.198.128** (seratus enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu seratus dua puluh delapan rupiah);

Halaman 13 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Total denda atas keterlambatan pembayaran Upah sebesar **Rp58.019.889** (lima puluh delapan juta sembilan belas ribu delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah);
  - c. Bunga atas keterlambatan pembayaran Upah dan denda sebesar **Rp61.193.171** (enam puluh satu juta seratus sembilan puluh tiga ribu seratus tujuh puluh satu rupiah).
3. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu.
4. **Dalam Konvensi:**
- 1) Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 36 huruf g butir 3 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
  - 2) Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat putus demi hukum karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 1 Mei 2023;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara seketika dan sekaligus sebagai berikut:
- a. Pesangon : **Rp174.801.000**
  - b. Penghargaan Masa Kerja : **Rp52.440.300**
  - c. Penggantian Hak : **Rp30.418.250**

Apabila Majelis Hakim memiliki pertimbangan lainnya yang lebih berkeadilan, mohon agar perkara ini dapat diputuskan dengan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, baik Penggugat maupun Tergugat telah hadir diwakili oleh Kuasa hukumnya masing-masing ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara akan tetapi tidak berhasil sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara e-litigasi, dan Tergugat telah menyampaikan Jawaban secara e-litigasi melalui Sistem Peradilan pada Pengadilan Negeri pada tanggal 6 Desember 2023 sebagai berikut :

## A. KRONOLOGIS

Halaman 14 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/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

1. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat.
2. Bahwa benar Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2015 berdasarkan perjanjian lisan antara Penggugat dan Tergugat di Kantor Pusat Tergugat yang berkedudukan di Provinsi DKI Jakarta dengan posisi awal sebagai Project Managed Services dengan upah sebesar Rp. 14.871.000,- (*Empat belas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu Rupiah*)
3. Bahwa hubungan kerja yang terjalin antara Penggugat dan Tergugat sangatlah baik dan berjalan dengan tanpa ada masalah yang berarti.
4. Kemudian dikarenakan hubungan dan etos kerja yang baik, Penggugat beberapa kali mendapatkan promosi jabatan dari Tergugat, yaitu sebagai berikut:
  - a. Pada Tahun 2015 dipromosikan sebagai Head Of Telco Division dan beberapa kali menerima kenaikan upah hingga sebesar Rp. 19.000.000,- (*Sembilan belas juta Rupiah*).
  - b. Pada bulan Mei Tahun 2020, atas usul dan pendapat dari Penggugat, Telco Division diubah menjadi Operational Division, dan Penggugat dipilih dan dipromosikan menjadi Head Of Operational Division dengan upah sebesar Rp. 21.090.722,- (*Dua puluh satu juta Sembilan puluh ribu tujuh ratus dua puluh dua Rupiah*), dengan rincian upah sebagai berikut:

|                     |                  |
|---------------------|------------------|
| a. Gaji Pokok       | = Rp. 17.480.100 |
| b. KPI              | = Rp. 750.000    |
| c. Tunj. Luar Kota  | = Rp. 400.000    |
| d. Tunj. Komunikasi | = Rp. 500.000    |
| e. Tunj. Jabatan    | = Rp. 1.700.000  |
| f. Tunj. Fungsional | = Rp. 750.000    |
| g. Pot. Jamsostek   | = Rp. 489.378 -  |
| Total               | = Rp. 21.090.722 |
5. Bahwa selama kepemimpinan Penggugat menjabat sebagai Head Divisi, banyak kebijakan yang dikeluarkan oleh Penggugat untuk menunjang kegiatan operasional menjadi lebih baik, oleh karena itu Tergugat percaya untuk memberikan keleluasaan penuh kepada Tergugat untuk mengelola kegiatan operasional Perusahaan, terutama di kegiatan usaha bidang telekomunikasi, termasuk dalam mengatur keuangan dalam kegiatan menjalankan kegiatan operational.
6. Bahwa perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dimulai dari Pemindahan Jabatan Penggugat yang disebabkan oleh Audit Internal Keuangan yang dilaksanakan oleh Tergugat yaitu dimulai dari bulan Mei 2022.

Halaman 15 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## I. PENGGUGAT LALAI DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP KARYAWAN YANG BERADA DIBAWAH KEPEMIMPINANNYA, SERTA MELAKUKAN INTERVENSI TERHADAP PROSES AUDIT INTERNAL.

7. Perlu Tergugat sampaikan bahwa hubungan yang terjalin antara Penggugat dan Tergugat berjalan dengan sangat baik hingga bulan Mei tahun 2022, dimana Tergugat melakukan Audit Keuangan Internal Perusahaan periode Tahun 2021 s/d 2022,
8. Selanjutnya di dalam audit internal tersebut, Tergugat menemukan bahwa adanya invoice pihak ketiga yang diubah oleh ex-karyawan Tergugat yang berposisi sebagai Project Control di bawah naungan kepemimpinan Penggugat.
9. Kemudian berdasarkan temuan tersebut, Tergugat memanggil ex-Karyawan yang bersangkutan untuk diperiksa lebih lanjut, namun dalam proses pemeriksaan tersebut, ex-karyawan sering meminta pendapat Penggugat terkait panggilan pemeriksaan yang dihadapinya, tidak tau apa maksud dan tujuan dari ex-karyawan untuk meminta pendapat dari Penggugat.
10. Bahwa selama proses pemeriksaan berlangsung dan setelah seringnya ex-karyawan tersebut untuk minta pendapat kepada Penggugat, maka Tergugat beranggapan bahwa adanya intervensi dari Penggugat untuk menghalangi pemeriksaan tersebut.
11. Kemudian atas temuan-temuan yang didapat, Tergugat melaporkan ex-Karyawan tersebut ke Pihak berwajib dalam hal ini Kepolisian Resort Jakarta Selatan atas dugaan tindak pidana Penipuan dan Penggelapan dalam jabatan pada tanggal 4 Juni 2022 sebagaimana Laporan Polisi Nomor : LP/B/1293/VI/2022/SPKT/POLRES METRO JAKSEL/POLDA METROJAYA

## II. PEMINDAHAN POSISI DAN JABATAN PENGGUGAT SUDAH SESUAI DENGAN PERATURAN PERUSAHAAN PT. MITRA KARSA UTAMA

12. Bahwa sejak dilakukannya audit keuangan internal dan adanya intervensi dari Penggugat, maka Tergugat membentuk suatu departemen baru yaitu Divisi Research & Development yang mana pembentukannya pernah diusulkan oleh Penggugat untuk menunjang kualitas Sumber Daya Perusahaan menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan mutu pelayanan perusahaan telekomunikasi.
13. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2022, Tergugat menunjuk Penggugat sebagai Head Of Departement Research & Development berdasarkan Surat Keputusan Direktur Nomor 214/MKU/KEP/DIR/VI/2022, Tentang Perubahan Struktur Organisasi Di Lingkungan PT. Mitra Karsa Utama, tertanggal 11 Juli 2022.
14. Bahwa pengangkatan tersebut sejalan dengan Pasal 6 ayat 1 huruf d Peraturan Perusahaan Tergugat, yang berbunyi sebagai berikut:

Halaman 16 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



*"1. Hak Perusahaan:*

*Menempatkan Karyawan di Unit Kerja manapun di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan."*

15. Kemudian Pasal 13 ayat 1 Peraturan Perusahaan, yang mengatur sebagai berikut:

*"atas dasar kepentingan perusahaan, perusahaan berhak melakukan mutasi karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain di daerah/kota yang sama maupun di daerah/kota lain."*

16. Kemudian setelah penunjukkan Tergugat sebagai Head Of Research & Development, Penggugat sangat jarang sekali hadir di kantor tanpa memberi alasan ketidakhadiran yang jelas, adapun jumlah ketidakhadiran Penggugat sejak Penunjukkan tersebut adalah sebagai berikut:

- Periode Juni Tahun 2022 adalah sebanyak 0 hari dari 21 hari kerja
- Periode Juli Tahun 2022 adalah sebanyak 6 hari dari 22 hari kerja
- Periode Agustus Tahun 2022 adalah sebanyak 8 hari dari 22 hari kerja
- Periode September Tahun 2022 adalah sebanyak 4 hari dari 21 hari kerja
- Periode Oktober Tahun 2022 adalah sebanyak 0 hari dari 21 hari kerja
- Periode November Tahun 2022 adalah sebanyak 0 hari dari 21 hari kerja
- Periode Desember Tahun 2022 adalah sebanyak 0 hari dari 21 hari kerja

17. Selanjutnya dikarenakan Penggugat tidak pernah hadir di kantor dan tidak pernah menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya, maka Tergugat memanggil Penggugat untuk dilakukan coaching pada bulan Oktober 2022.

18. Namun setelah beberapa waktu berlalu, Penggugat tetap tidak hadir bekerja dan menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya, oleh karena itu Tergugat memindahkan posisi Penggugat menjadi Staff Training Center sebagaimana Surat Keputusan Direktur Nomor 218/MKU/KEP/DIR/X/2022, tertanggal 20 Oktober 2022 Tentang Demosi Sdr. Hidayat Nampo.

19. Bahwa Pemindahan Posisi Penggugat tersebut sudah selaras dan sejalan dengan Pasal 12 Peraturan Perusahaan, yang mengatur sebagai berikut:

**"Pasal 12**

***Ketidakmampuan Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan***

- Berdasarkan hasil penilaian kinerja dan kompetensi bila ternyata karyawan tidak mampu memberikan hasil yang diharapkan dan telah ditentukan kepadanya oleh perusahaan maka akan diberikan pelatihan (training) dan pembinaan (coaching) kepada karyawan bersangkutan.*
- Apabila setelah pelatihan (training) dan pembinaan (coaching) ternyata karyawan yang bersangkutan tetap tidak mampu untuk meningkatkan kinerja dan*

Halaman 17 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kompetensinya, maka perusahaan akan melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :

- a. **Memindahkan (mutasi) Karyawan ke unit kerja lain yang dianggap lebih tepat sesuai dengan kemampuannya.**
- b. **Menurunkan jabatannya (demosi) ke pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan kemampuannya."**

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, patut dan layak Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara a-quo menyatakan Pemindahan Posisi dan Jabatan Penggugat (*Mutasi/Demosi*) adalah sah dan beralasan hukum.

### III. PENGGUGAT MENJABAT SEBAGAI DIREKTUR DI PERUSAHAAN LAIN YAITU PT. TIMUR INTI SINERGI SEJAK TAHUN 2018

20. Bahwa dalam proses Audit Internal yang dilakukan oleh Tergugat, ditemukan juga fakta bahwa Tergugat menjabat sebagai **Direktur** di Perusahaan **PT. TIMUR INTI SINERGI** sejak Tahun 2018.

21. Bahwa perlu Tergugat sampaikan bahwa Perusahaan **PT. MITRA KARSA UTAMA** adalah perusahaan yang bergerak dibidang **Penyedia Jasa Ketenagakerjaan serta Informasi dan komunikasi.**

22. Kemudian melalui permohonan data perusahaan melalui website ahu.go.id ditemukan fakta bahwa **PT. TIMUR INTI SINERGI** juga perusahaan yang didirikan dengan maksud dan tujuan **Penyedia Jasa Ketenagakerjaan serta informasi dan komunikasi.**

23. Bahwa posisi Penggugat sebagai **Direktur** di perusahaan **PT. TIMUR INTI SINERGI** yang jenis usahanya sama dengan Tergugat patut diduga bertujuan untuk meraup untung yang sama dengan menggunakan data-data dan sumber daya dari Tergugat.

24. Bahwa tindakan Tergugat menjabat sebagai **Direktur** di Perusahaan lain tersebut telah menciderai hubungan kerja yang terjalin antara Penggugat dan Tergugat.

### B. PERSELISIHAN HAK UPAH ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT

### IV. UPAH TERAKHIR PENGGUGAT ADALAH SEBESAR RP. 5.001.950,- (LIMA JUTA SERIBU SEMBILAN RATUS LIMA PULUH RUPIAH)

25. Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang telah Tergugat sampaikan di atas, posisi dan jabatan terakhir dari Penggugat adalah sebagai **Staff MKU Training Center** sebagaimana Surat Keputusan Direktur Nomor 218/MKU/KEP/DIR/X/2022, tertanggal 20 Oktober 2022 Tentang Demosi Sdr. Hidayat Nampo, Penggugat menerima Upah sebesar Rp. 5.001.950,- (*Lima Juta Seribu Sembilan Ratus Lima Puluh Rupiah*) , dengan rincian sebagai berikut :

Halaman 18 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Upah Pokok = Rp. 4.235.000
- b. Tunjangan Kehadiran = Rp. 35.000 / hari
- c. Tunjangan Fungsional = Rp. 200.000
- d. Potongan Jamsostek = Rp. 133.050

26. Bahwa Penyesuaian upah tersebut adalah berdasarkan hukum sebagaimana Pasal 18 ayat 3 Peraturan Perusahaan, yang mengatur sebagai berikut:

*"Besarnya Total Cash yang diterima karyawan ditetapkan berdasarkan :*

- a. Status Kepegawaian*
- b. Posisi yang dijabat*
- c. Hasil Evaluasi Jabatan*
- d. Prestasi dan Kinerja"*

27. Bahwa Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan mengeluarkan Penetapan Nomor 1925/2023, tanggal 6 Juli 2023, menetapkan upah Penggugat sebagai berikut :

**MEMUTUSKAN:**

***Kesatu : Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan ketenagakerjaan pada tanggal 4 Juli 2023 pada PT. Mitra Karsa Utama alamat crown palace blok c nomor 5 jl. Prof. Dr. Supomo Nomor 231, Jakarta Selatan, bahwa telah dilakukan perhitungan dan penetapan hak-hak pekerja/buruh berupa kekurangan pembayaran upah minimum provinsi DKI Jakarta 2022 sampai dengan Bulan Desember 2022 atas nama Sdr. HIDAYAT alias HIDAYAT NOMPO sebesar Rp. 4.848.708.- (Empat juta delapan ratus empat puluh delapan ribu tujuh ratus delapan Rupiah) .... "***

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, patut dan layak Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara a-quo menyatakan upah yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp. 5.001.950,- (*Lima Juta Seribu Sembilan Ratus Lima Puluh Rupiah*) adalah layak dan beralasan hukum.

## **C. PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT**

### **V. TERGUGAT MENGANGGAP HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DAN TERGUGAT BERAKHIR DENGAN PENGUNDURAN DIRI PENGGUGAT YANG DISEBABKAN PENGGUGAT MENOLAK PERINTAH KERJA DAN MANGKIR KERJA**

28. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap Penggugat bukan semata-mata tanpa alasan, namun adanya penyebab-penyebab yang menjadi

Halaman 19 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



dasar pemutusan hubungan kerja tersebut sebagaimana yang telah diuraikan di atas.

29. Bahwa dikarenakan Penggugat menolak pemindahan posisi dan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat, serta Penggugat yang tidak pernah hadir bekerja di kantor, maka Tergugat beranggapan bahwa Penggugat telah menolak Perintah Kerja serta mangkir dari kerja, oleh karena itu Tergugat beranggapan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri dari Perusahaan dikarenakan Mangkir dari Kerja.
30. Bahwa Hubungan kerja berakhir dikarenakan mengundurkan diri dikarenakan mangkir kerja adalah beralasan hukum sesuai dengan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 47 Peraturan Perusahaan PT. Mitra Karsa Utama.

## VI. PESANGON YANG DIMINTA OLEH PENGGUGAT PATUT DITOLAK DAN TIDAK BERDASARKAN HUKUM

31. Bahwa Penggugat dalam gugatannya angka 25 yang meminta pemutusan hubungan kerja antara Penggugat efektif pertanggal 1 Mei 2023, dengan alasan adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pekerja/buruh adalah tidak berdasarkan hukum, **karena faktanya Penggugat sudah tidak datang bekerja ke kantor PT. Mitra Karsa Utama sejak September 2022**, dan Tergugat telah menganggap Penggugat mengundurkan diri karena menolak perintah kerja dan mangkir dari Kerja.
32. Bahwa Penggugat dalam gugatannya angka 26 meminta sejumlah pembayaran pesangon tidak berdasarkan hukum dikarenakan memasukkan unsur sisa cuti 15 hari periode 2022, yang dimana jatah cuti Penggugat telah habis diakibatkan oleh ketidakhadiran Penggugat dalam bekerja, hal tersebut diatur di dalam Pasal 16 angka 6 Peraturan Perusahaan, yang mengatur sebagai berikut:
- "6. Tidak Hadir tanpa ijin adalah tidak masuk kerja pada hari kerjanya bukan karena sakit dan tanpa seijin atasannya dan dapat dikategorikan mangkir dan akan dipotong hak cuti sesuai dengan hari ketidakhadiran."*
33. Kemudian sebagaimana dalil Tergugat pada angka 16 di atas berupa jumlah kehadiran Tergugat setiap bulannya pada periode 2022 sangatlah sedikit, yang dimana ketidakhadiran Penggugat telah memotong hak cuti Penggugat
34. Selanjutnya Penggugat juga memasukkan unsur **Demobilisasi** yang mana hal tersebut tidak berdasar hukum dikarenakan ketentuan perundang-undangan mengatur biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, sedangkan **faktanya Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat pada Tahun 2015 adalah di Provinsi DKI Jakarta**.

Halaman 20 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

35. Kemudian dikarenakan Penggugat telah mengundurkan diri dan lamanya masa kerja Penggugat adalah 8 Tahun, maka Penggugat berhak atas Uang Pisah berupa penghargaan masa kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dengan besaran sebagai berikut:

- Upah Periode Desember 2022 = Rp. 5.001.950
- Masa kerja 8 Tahun = 3 bulan Upah x Rp. 5.001.950 = Rp. 15.008.500

(Lima belas juta delapan ribu lima ratus Rupiah)

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, patut dan layak Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara *a-quo* menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus dikarenakan Pengunduran diri Penggugat dan berhak menerima uang pisah berupa penghargaan masa kerja sebesar Rp. 15.008.500,- (Lima belas juta delapan ribu lima ratus Rupiah)

### VII. Permohonan Putusan Provisi Tidak Berdasar Dan Beralasan Hukum.

36. Bahwa Tergugat menolak Petitum Provisi Penggugat pada halaman 13 angka 3 yang meminta kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menjatuhkan Putusan dapat dijalankan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voerraad*).

37. Bahwa Petitum Penggugat bertentangan dengan Butir 3 Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta dan Provisional yang mengatur sebagai berikut :

*"Sehubungan dengan itu, Mahkamah Agung memerintahkan kepada Para Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Pengadilan Agama serta Para Hakim Pengadilan Negeri dan Hakim Pengadilan Agama untuk mempertimbangkan, memperhatikan dan mentaati dengan sungguh-sungguh syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum mengabulkan tuntutan Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Voorraad) dan Putusan Provisionil sebagaimana diuraikan dalam Pasal 180 ayat (1) Reglemen Indonesia Yang di Perbaharui (HIR) dan Pasal 191 ayat (1) Reglemen Hukum Acara Untuk Luar Jawa - Madura (RBg) serta Pasal 332 Rv."*

38. Bahwa petitum Penggugat bertentangan dengan butir 4 Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta dan Provisional yang mengatur sebagai berikut :

Halaman 21 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/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

"Selanjutnya, Mahkamah Agung, memberikan petunjuk, yaitu Ketua Pengadilan Negeri, Ketua Pengadilan Agama, para Hakim Pengadilan Negeri dan Hakim Pengadilan Agama tidak menjatuhkan Putusan Serta Merta, kecuali dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Gugatan pada bukti otentik atau surat tulisan tangan (handscript) yang tidak dibantah kebenarannya tentang isi dan tanda tangannya, yang menurut Undang-undang tidak mempunyai kekuatan bukti;
- b. Gugatan tentang hutang piutang yang jumlahnya sudah pasti dan tidak dibantah;
- c. Gugatan tentang sewa-menyewa tanah, rumah, gudang dan lainlain, dimana hubungan sewa menyewa sudah habis/lampau, atau Penyewa terbukti melalaikan kewajibannya sebagai Penyewa yang beritikad baik;
- d. Pokok Gugatan mengenai tuntutan pembagian harta perkawinan (gono gini) setelah putusan mengenai gugatan cerai mempunyai kekuatan hukum tetap;
- e. Dikabulkannya gugatan Provisionil, dengan pertimbangan hukum yang tegas dan jelas serta memenuhi Pasal 332 Rv;
- f. Gugatan berdasarkan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde) dan mempunyai hubungan dengan pokok gugatan yang diajukan;
- g. Pokok sengketa mengenai Bezitrech."

Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas, Petitum **Penggugat** tidak berdasar dan berlawanan hukum dan tidak termasuk di dalam syarat-syarat yang diatur di Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta Dan Provisional, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang Memeriksa dan Mengadili Perkara *a quo* untuk menolak petitum Penggugat mengenai Putusan Provisionil.

Berdasarkan fakta-fakta dan alasan-alasan hukum tersebut di atas, dengan ini **Tergugat** memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yang memeriksa dan mengadili perkara *a-quo* untuk memutuskan dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut :

## MENGADILI :

### A. DALAM PROVISI

- Menolak Permohonan Provisi Penggugat untuk seluruhnya

### B. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan **Penggugat** untuk sebagian;
2. Menyatakan Mutasi/Demosi Penggugat adalah sah dan berdasarkan hukum.

Halaman 22 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan alasan pengunduran diri akibat mangkir kerja sejak tanggal 1 Januari Tahun 2022
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat periode Desember 2022 sebesar Rp. 5.001.950
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pisah berupa penghargaan masa kerja Penggugat sebesar Rp.15.008.500
6. Membebaskan seluruh biaya Perkara kepada Penggugat..

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a-quo* berpendapat lain, **Tergugat** mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik, kemudian Tergugat menjawabnya dalam Dupliknya;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan Bukti Surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu diberi tanda sebagai **P-1 s/d P-13** yaitu ;

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya, ID Card Nomor : 0100000258 atas nama Hidayat Nampo, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi sesuai asli, Surat Keputusan Nomor : 214/MKU/KEP/DIR/VI/2022 tanggal 11 Juli 2022 atas nama Hidayat Nampo, diberi tanda, P-2;
3. Fotokopi dari Print out, Rekening Koran periode Mei 2022, Juni 2022, Juli 2022, Agustus 2022, September 2022 (2 rangkap), November 2022 (2 rangkap) atas nama rekening Hidayat AMD, diberi tanda, P-3;
4. Fotokopi dari Print Out, Bukti Absensi Online Karyawan Hidayat, diberi tanda P-4;
5. Fotokopi sesuai asli, Surat Nomor : 02.HDT/TPT-PHI/LBHDPPI/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 perihal Tanggapan Anjuran, diberi tanda P-5;
6. Fotokopi sesuai asli, Surat Nomor : e-0360/KT.04.00 tanggal 9 Agustus 2023 perihal Informasi Perkembangan Penanganan Kasus dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, diberi tanda P-6;
7. Fotokopi sesuai asli, Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor : 1925/2023 tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Pemenuhan Hak Atas Pembayaran Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Tahun 2022 Periode Bulan November 2022 Sampai Dengan Bulan Desember 2022

Halaman 23 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas nama SDR. HIDAYAT Alias HIDAYAT NOMPO Pekerja/Buruh PT.Mitra Karsa Utama Crown Palace Blok C Nomor 5, Jalan Prof.Dr.Soepomo Nomor 231 Jakarta Selatan tanggal 6 Juli 2023 berikut lampirannya, diberi tanda P-7;

8. Fotokopi dari Print Out, Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.886/PHIJSK-PK/PP/VIII/2017 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT.Mitra Karsa Utama tanggal 2 Agustus 2017, diberi tanda P-8;
9. Fotokopi sesuai asli, Surat Nomor : 038/PNW/GMJ/XII/2023 tanggal 9 November 2023 perihal Biaya Kirim Mobil CRV JKT-PALU, diberi tanda P-9;
10. Fotokopi sesuai asli, Bukti Absensi Online Karyawan Hidayat, diberi tanda P-10;
11. Fotokopi sesuai asli, Pernyataan Penerjemah Tersumpah atas nama Susan Kumaat, MBA, tanggal 5 Februari 2024, diberi tanda P-11;
12. Fotokopi dari fotokopi, Berita Acara Pengambilan Sumpah/Janji Penerjemah Tersumpah Nomor : AHU.UM.01.01-1339 tanggal 5 Oktober 2022 atas nama Susan Kumaat, diberi tanda P-12;
13. Fotokopi dari fotokopi, Sertifikat Kompetensi Nomor : 74901 2643 0004793 2022 atas nama Susan Kumaat berikut Daftar Unit Kompetensi, diberi tanda P-13;

Menimbang, bahwa disamping mengajukan bukti surat, untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah menghadirkan 1 (satu) orang saksi yang bernama **Wahyudi Abadi, A.Md**, setelah disumpah dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

- Bahwa saksi Kenal dengan Penggugat, sebagai rekan kerja pada saat bekerja di Tergugat;
- Bahwa saksi Tahu Tergugat, dan pernah bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa Saksi bekerja pada perusahaan Tergugat Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2022;
- Bahwa Saksi kenal Penggugat sebelum bekerja di perusahaan Tergugat;
- Bahwa Saksi penempatan kerja di Makasar, Sulawesi Selatan;
- Bahwa sepengetahuan Saksi Penggugat berdomisili di Palu, lalu bekerja pada perusahaan Tergugat kemudian Penggugat bekerja di Jakarta;
- Bahwa Saksi mengetahui terkait peraturan perusahaan Tergugat tetapi tidak secara mendalam;
- Bahwa di dalam peraturan perusahaan pada saat Saksi bekerja pada perusahaan Tergugat, tindakan Tergugat disaat ada karyawan yang melanggar aturan-aturan baik dari sisi prosedur perusahaan misalnya ketidakhadiran atau hal-hal yang tidak sesuai dengan kompetensinya Tergugat akan memanggil karyawan yang bersangkutan;

Halaman 24 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa yang dilakukan oleh perusahaan Tergugat terhadap karyawan yang dianggap melanggar aturan-aturan peraturan perusahaan tersebut dengan memanggil karyawan yang bersangkutan tersebut sesuai dengan aturan yang tercantum dalam peraturan perusahaan Tergugat, untuk tindakan selanjutnya saksi tidak mengetahuinya;
- Bahwa sepengetahuan Saksi, perusahaan Tergugat memberlakukan Surat Peringatan 1, 2, 3 atau Skorsing kepada karyawan ketika karyawan tersebut dianggap melanggar aturan perusahaan Tergugat Tidak semua, selama karyawan tidak diberikan Surat Peringatan 1, 2, 3 atau Skorsing maka karyawan tersebut tidak melakukan pelanggaran;
- Bahwa Saksi pernah melihatnya Bukti kehadiran diluar kantor dan kehadiran di kantor;
- Bahwa Saksi juga menggunakan absensi tersebut saat masih bekerja pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa yang menggunakan absensi tersebut Karyawan internal dari perusahaan Tergugat;
- Bahwa ada berapa cara untuk membuat status hadir karyawan pada perusahaan Tergugat tersebut Ada 2 (dua), yaitu finger print untuk kehadiran di kantor dan aplikasi Mimo untuk kehadiran di luar kantor;
- Bahwa aplikasi Mimo untuk kehadiran di luar kantor bisa berubah sesuai sistemnya;
- Bahwa yang bisa merubah sistem dari Aplikasi Mimo tersebut Adanya ID dari perusahaan yang memiliki akses penuh atas Aplikasi Mimo tersebut, saksi juga pernah melihatnya;
- Bahwa Saksi pernah mendengar tentang ada karyawan di bawah divisi Penggugat diduga melakukan penyelewengan dana namanya Sdr. Teguh dari Divisi Operasier ;
- Bahwa Sdr. Teguh tersebut bukan menjadi bawahan langsung dari Penggugat, akan tetapi masih ada atasan langsung dari Sdr. Teguh tersebut;
- Bahwa jabatan Saksi saat awal bekerja pada perusahaan Tergugat tersebut Pada tahun 2016 ketika saksi awal bekerja pada perusahaan Tergugat saksi bekerja sebagai Koordinator Area Sulawesi Selatan, dan pada tahun 2022 sebelum saksi berhenti bekerja saya bekerja sebagai Head Operasier Mitra Tech;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui penandatanganan kontrak kerja pertama kali antara Penggugat dan Tergugat;

Halaman 25 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/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

- Bahwa sistem absensi antara Mitra Tech dan perusahaan Tergugat adalah secara sistem sama, tetapi secara nama Aplikasi berbeda. Pada perusahaan Tergugat menggunakan Aplikasi Mimo, sedangkan pada Mitra Tech menggunakan I-Tech;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Penggugat sudah tidak bekerja;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui Penggugat diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat atau Penggugat mengundurkan diri;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat sudah menerima haknya setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Kapan Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan Tergugat;
- Bahwa pada tahun 2023 Penggugat cerita bahwa Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan Tergugat;
- Bahwa saat ini Penggugat sudah bekerja ditempat lain;
- Bahwa Perusahaan Tergugat bergerak dibidang Jasa Outsourcing Telekomunikasi, yaitu penyedia jasa ahli ke perusahaan-perusahaan dengan status PKWT;
- Bahwa status kerja dari Penggugat adalah karyawan PKWTT atau tetap, dengan jabatan Head Divisi Operasional;
- Bahwa perusahaan Tergugat masih ada dan masih ada karyawan-karyawannya;

Menimbang, bahwa sedangkan Tergugat untuk menguatkan dalil – dalil bantahannya telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan ternyata sebagian sesuai dengan aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya, lalu diberi tanda sebagai **T-I s/d T-VIII**, yaitu :

1. Fotokopi dari Print Out, Slip Gaji Mitra Karsa Utama atas nama Hidayat, diberi tanda T-I ;
2. Fotokopi dari Print Out, Slip Gaji Mitra Karsa Utama atas nama Hidayat, diberi tanda T-II;
3. Fotokopi dari fotokopi, Surat Keputusan Nomor : 214/MKU/KEP/DIR/VI/2022 tanggal 11 Juli 2022 atas nama Hidayat Nompo diberi tanda T-III;
4. Fotokopi dari fotokopi, Surat Keputusan Nomor : 218/MKU/KEP/DIR/X/2022 tentang Demosi Sdr. Hidayat Nompo PT.Mitra Karsa Utama tanggal 20 Oktober 2022, diberi tanda T-IV ;
5. Fotokopi dari Print Out, Rekap Absen Hidayat Periode Tahun 2022, diberi tanda T-V ;
6. Fotokopi sesuai asli, Tanda Bukti Lapor, diberi tanda T-VI;

Halaman 26 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Fotocopi sesuai asli, Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor : 1925/2023 tentang Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Pemenuhan Hak Atas Pembayaran Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Tahun 2022 Periode Bulan November 2022 Sampai Dengan Bulan Desember 2022 atas nama SDR. HIDAYAT Alias HIDAYAT NOMPO Pekerja/Buruh PT.Mitra Karsa Utama Crown Palace Blok C Nomor 5, Jalan Prof.Dr.Soepomo Nomor 231 Jakarta Selatan tanggal 6 Juli 2023 berikut lampirannya, diberi tanda T-VII;
8. Fotocopi dari Print Out, Profil Perusahaan PT.Timur Inti Sinergi, diberi tanda T-VIII;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak menghadirkan saksi untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya, walaupun telah diberikan waktu yang cukup oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa setelah pemeriksaan perkara ini selesai, selanjutnya dipersidangan Penggugat dan Tergugat melalui kuasa Hukumnya masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 5 Maret 2024;

Menimbang, bahwa kedua belah pihak menyatakan tidak ada lagi hal yang akan diajukan didalam perkara ini dan selanjutnya memohon untuk putusan;

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Pengggat dalam surat gugatannya mengajukan permohonan putusan provisi agar Majelis Hakim Menghukum Tergugat untuk membayarkan sisa Upah yang belum dibayarkan dari September 2022 sampai dengan bulan April 2023 yang keseluruhannya sebesar **Rp106.198.128** (seratus enam juta seratus sembilan puluh delapan ribu seratus dua puluh delapan rupiah), denda atas keterlambatan pembayaran Upah sebesar **Rp58.019.889** (lima puluh delapan juta sembilan belas ribu delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah), dan Bunga atas keterlambatan pembayaran Upah dan denda sebesar **Rp61.193.171** (enam puluh satu juta seratus sembilan puluh tiga ribu seratus tujuh puluh satu rupiah).

Menimbang, bahwa terhadap permohonan Provisi Penggugat tersebut Tergugat menolaknya karena bertentangan dengan butir 4 Surat Edaran Mahkamah Agung NОmor 2 tahun 2000 ;

Halaman 27 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan provisi Penggugat dan penolakan dari Tergugat tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa setelah membaca dengan seksama tuntutan provisi yang diajukan oleh Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut sudah memasuki pokok perkara dalam perselisihan a quo yang memerlukan pembuktian lebih lanjut, karenanya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tuntutan provisi tersebut bersamaan dengan pokok perkara dalam gugatan a quo;

Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan provisi Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya ;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan telah bekerja di Tergugat sejak tanggal 02 Februari 2015 dan menjadi Karyawan tetap pada bulan Mei 2015 sebagai Project Manager Managed Services dengan upah berkisar **Rp12.000.000** (dua belas juta rupiah) / bulan, kemudian pada bulan November 2015 menjadi *Head of Telco Division* hingga April 2020 dengan besaran Upah terakhir yang diterima sebesar **Rp19.000.000** (sembilan belas juta rupiah), dan pada bulan Mei 2020 menjadi *Head of Operational Division*, tanpa SK Pengangkatan dan pertanggal 28 Juli 2022 upah Penggugat sebesar **Rp21.090.722** (dua puluh satu juta sembilan puluh ribu tujuh ratus rupiah dua puluh dua sen) tanpa rincian yang jelas;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan tertanggal 11 Juli 2022, di mutasi menjadi *Head of Research & Development* upahnya menjadi sebesar **Rp17.729.722** (tujuh belas juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu tujuh ratus rupiah dua puluh dua sen) dan Upah periode September sebesar **Rp17.039.722** (tujuh belas juta tiga puluh sembilan ribu tujuh ratus rupiah dua puluh dua sen) dan pada tanggal 21 Oktober 2022 Penggugat diberikan SK Demosi tertanggal 20 Oktober 2022 sebagai Staff Training dengan alasan yang tidak dapat diterima dan logis;

Menimbang, bahwa pada hingga tanggal 28 Oktober 2022, Tergugat tidak membayarkan Upah Penggugat untuk periode Oktober dan baru dibayar pada tanggal 02 November 2022, dengan nominal sebesar **Rp12.091.000** (dua belas juta sembilan puluh satu ribu rupiah) dan pada tanggal 26 November 2022, Tergugat membayarkan Upah Penggugat periode November sebesar **Rp4.511.950** (empat juta lima ratus sebelas ribu sembilan ratus lima puluh rupiah) dan periode Desember 2022 tidak dibayarkan;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan sejak tanggal 09 Januari 2023, akses Penggugat untuk menghadiri dan mengikuti meeting bulanan baik secara

Halaman 28 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

online maupun offline ditutup/dihapus dan sejak tanggal 12 Januari 2023, email perusahaan yang digunakan oleh Penggugat, sudah tidak dapat diakses. Kemudian, pertanggal 17 Januari 2023 merupakan hari terakhir Penggugat dapat mengakses mesin absensi *Fingerprint*;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan dari uraian tersebut diatas Penggugat minta diberikan kekurangan Upah dan upah yang belum dibayar dari bulan September 2022 sampai dengan bulan April 2023 beserta denda dan bunga;

Menimbang, bahwa Penggugat juga minta diputuskan hubungan kerjanya dan diberikan hak – hak pemutusan hubungan kerja berupa pesangon 1 kali ketentuan pasal 40 ayat(2), Uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 40 ayat(3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat(4);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat sebagaimana terurai diatas, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat kecuali hal-hal yang diakui secara tegas oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat membenarkan Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak Tahun 2015 berdasarkan perjanjian lisan antara Penggugat dan Tergugat di Kantor Pusat Tergugat yang berkedudukan di Provinsi DKI Jakarta dengan posisi awal sebagai Project Managed Services dengan upah sebesar Rp. 14.871.000,- (*Empat belas juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu Rupiah*);

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan hubungan kerja yang terjalin antara Penggugat dan Tergugat sangatlah baik dan berjalan dengan tanpa ada masalah yang berarti sehingga Penggugat beberapa kali mendapatkan promosi jabatan yaitu: Pada Tahun 2015 dipromosikan sebagai Head Of Telco Division dan beberapa kali menerima kenaikan upah hingga sebesar Rp. 19.000.000,- (*Sembilan belas juta Rupiah*), Pada bulan Mei Tahun 2020, atas usul dan pendapat dari Penggugat, Telco Division diubah menjadi Operational Division, dan Penggugat dipilih dan dipromosikan menjadi Head Of Operational Division dengan upah sebesar Rp. 21.090.722,- (*Dua puluh satu juta Sembilan puluh ribu tujuh ratus dua puluh dua Rupiah*), dengan rincian upah sebagai berikut:

|                     |                  |
|---------------------|------------------|
| a. Gaji Pokok       | = Rp. 17.480.100 |
| b. KPI              | = Rp. 750.000    |
| c. Tunj. Luar Kota  | = Rp. 400.000    |
| d. Tunj. Komunikasi | = Rp. 500.000    |
| e. Tunj. Jabatan    | = Rp. 1.700.000  |
| f. Tunj. Fungsional | = Rp. 750.000    |
| g. Pot. Jamsostek   | = Rp. 489.378    |
| Total               | = Rp. 21.090.722 |

Halaman 29 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat dimulai dari Pemindahan Jabatan Penggugat yang disebabkan oleh Audit Internal Keuangan yang dilaksanakan oleh Tergugat yaitu dimulai dari bulan Mei 2022 dan di dalam audit internal tersebut, Tergugat menemukan adanya invoice pihak ketiga yang diubah oleh ex-karyawan Tergugat yang berposisi sebagai Project Control di bawah naungan kepemimpinan Penggugat dan berdasarkan temuan tersebut, Tergugat memanggil ex-Karyawan yang bersangkutan untuk diperiksa lebih lanjut, namun dalam proses pemeriksaan tersebut, ex-karyawan sering meminta pendapat Penggugat terkait panggilan pemeriksaan yang dihadapinya, tidak tau apa maksud dan tujuan dari ex-karyawan untuk meminta pendapat dari Penggugat, kemudian selama proses pemeriksaan berlangsung dan setelah seringnya ex-karyawan tersebut untuk minta pendapat kepada Penggugat, maka Tergugat beranggapan bahwa adanya intervensi dari Penggugat untuk menghalangi pemeriksaan tersebut;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan atas temuan-temuan yang didapat, Tergugat melaporkan ex-Karyawan tersebut ke Pihak berwajib dalam hal ini Kepolisian Resort Jakarta Selatan atas dugaan tindak pidana Penipuan dan Penggelapan dalam jabatan pada tanggal 4 Juni 2022 sebagaimana Laporan Polisi Nomor : LP/B/1293/VI/2022/SPKT/POLRES METRO JAKSEL/POLDA METROJAYA;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan sejak dilakukannya audit keuangan internal dan adanya intervensi dari Penggugat, maka Tergugat membentuk suatu departemen baru yaitu Divisi Research & Development yang mana pembentukannya pernah diusulkan oleh Penggugat untuk menunjang kualitas Sumber Daya Perusahaan menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan mutu pelayanan perusahaan telekomunikasi dan pada tanggal 11 Juli 2022, Tergugat menunjuk Penggugat sebagai Head Of Departement Research & Development berdasarkan Surat Keputusan Direktur Nomor 214/MKU/KEP/DIR/VI/2022, Tentang Perubahan Struktur Organisasi di Lingkungan PT. Mitra Karsa Utama, tertanggal 11 Juli 2022;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan pengangkatan Penggggat sudah sejalan dengan Pasal 6 ayat 1 huruf d Peraturan Perusahaan Tergugat, yang berbunyi sebagai berikut: "1. Hak Perusahaan: Menempatkan Karyawan di Unit Kerja manapun di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan." Dan Pasal 13 ayat 1 Peraturan Perusahaan, yang mengatur "atas dasar kepentingan perusahaan, perusahaan berhak melakukan mutasi karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain di daerah/kota yang sama maupun di daerah/kota lain."

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa setelah penunjukkan Tergugat sebagai Head Of Research & Development, Penggugat sangat jarang sekali

Halaman 30 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hadir di kantor tanpa memberi alasan ketidakhadiran yang jelas, dan tidak pernah menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya, maka Tergugat memanggil Penggugat untuk dilakukan coaching pada bulan Oktober 2022, namun setelah beberapa waktu berlalu, Penggugat tetap tidak hadir bekerja dan menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya, oleh karena itu Tergugat memindahkan posisi Penggugat menjadi Staff Training Center sebagaimana Surat Keputusan Direktur Nomor 218/MKU/KEP/DIR/X/2022, tertanggal 20 Oktober 2022 Tentang Demosi, hal ini sudah selaras dan sejalan dengan Pasal 12 Peraturan Perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, patut dan layak Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara a-quo menyatakan Pemindahan Posisi dan Jabatan Penggugat (Mutasi/Demosi) adalah sah dan beralasan hukum;

Menimbang, bahwa Tergugat juga mendalilkan bahwa dalam proses Audit Internal yang dilakukan oleh Tergugat, ditemukan juga fakta bahwa Tergugat menjabat sebagai **Direktur** di Perusahaan **PT. TIMUR INTI SINERGI** sejak Tahun 2018 yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang **Penyedia Jasa Ketenagakerjaan serta Informasi dan komunikasi**, sehingga tindakan Tergugat menjabat sebagai Direktur di Perusahaan lain tersebut telah menciderai hubungan kerja yang terjalin antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa berdasarkan uraian-uraian yang telah Tergugat sampaikan di atas, posisi dan jabatan terakhir dari Penggugat adalah sebagai Staff MKU Training Center sebagaimana Surat Keputusan Direktur Nomor 218/MKU/KEP/DIR/X/2022, tertanggal 20 Oktober 2022 Tentang Demosi Sdr. Hidayat Nompo, Penggugat menerima Upah sebesar Rp. 5.001.950,- (*Lima Juta Seribu Sembilan Ratus Lima Puluh Rupiah*) , dengan rincian sebagai berikut :

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| a. Upah Pokok           | = Rp. 4.235.000     |
| b. Tunjangan Kehadiran  | = Rp. 35.000 / hari |
| c. Tunjangan Fungsional | = Rp. 200.000       |
| d. Potongan Jamsostek   | = Rp. 133.050       |

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan Penyesuaian upah tersebut adalah berdasarkan hukum sebagaimana Pasal 18 ayat 3 Peraturan Perusahaan, yang mengatur sebagai berikut:

*"Besarnya Total Cash yang diterima karyawan ditetapkan berdasarkan :*

- Status Kepegawaian*
- Posisi yang dijabat*
- Hasil Evaluasi Jabatan*
- Prestasi dan Kinerja"*

Halaman 31 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dikarenakan Penggugat menolak pemindahan posisi dan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat, serta Penggugat yang tidak pernah hadir bekerja di kantor, maka Tergugat beranggapan bahwa Penggugat telah menolak Perintah Kerja serta mangkir dari kerja, oleh karena itu Tergugat beranggapan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri dari Perusahaan dikarenakan Mangkir dari Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, patut dan layak Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara a-quo menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus dikarenakan Pengunduran diri Penggugat dan berhak menerima uang pisah berupa penghargaan masa kerja sebesar Rp.15.008.500,- (Lima belas juta delapan ribu lima ratus Rupiah);

Menimbang, bahwa baik Penggugat maupun Tergugat memohon kepada Majelis Hakim apabila berpendapat lain mohon putusan yang seadil – adilnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat ditolak oleh Tergugat, maka Majelis Hakim menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil - dalil gugatannya demikian juga Tergugat diwajibkan membuktikan dalil-dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR jo Pasal 1865 KUHPdata;

Menimbang, bahwa Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-13, dan menghadirkan 1(satu) orang saksi yang bernama **Wahyudi Abadi, A.Md**, sedangkan Tergugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-I sampai dengan T-VIII dan tidak menghadirkan saksi walaupun telah diberikan waktu yang cukup oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa setelah membaca gugatan, jawaban, replik, duplik, serta bukti – bukti yang diajukan para pihak, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan dalam perkara a quo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang bermula dari Tindakan Tergugat melakukan Demosi kepada Penggugat dan Penggugat menolak Demosi tersebut karena tidak didasari alasan yang logis serta adanya penurunan Upah yang diterima oleh Penggugat sehingga Penggugat meminta diberikan kekurangan upah beserta denda dan bunganya, kemudian minta diputuskan hubungan kerjanya karena Tergugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf g butir 3 PP 35 tahun 2021 yaitu Tergugat membayar upah tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3(tiga) bulan berturut - turut atau lebih, disisi lain Tergugat menolak permintaan Penggugat karena Demosi yang dilakukan oleh Tergugat di karenakan Penggugat sering tidak masuk dan melaksanakan fungsinya, dan penurunan upah berdasarkan jabatan yang diembannya, kemudian pemutusan hubungan kerja akibat dari

Halaman 32 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tidak masuk bekerja sehingga Tergugat beranggapan Peggugat sudah mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dari pokok permasalahan tersebut diatas, maka yang harus dijawab adalah apakah permintaan Peggugat agar dibayarkan kekurangan upah dan upah yang belum dibayar beserta denda dan bunganya berdasarkan hukum untuk dikabulkan? Apakah permintaan Peggugat untuk diputuskan hubungan kerjanya karena Tergugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf g butir 3 PP 35 tahun 2021 juga berdasarkan hukum untuk dikabulkan? lalu apa implikasi hukumnya ?

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok permasalahan tersebut Majelis Hakim akan mempertimbangkannya berdasarkan bukti - bukti yang diajukan oleh Para Pihak yang relevan dengan perkara a quo dikaitkan dengan peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan yang berlaku ;

Menimbang, bahwa sebelum menjawab apa yang menjadi pokok dalam perselisihan a quo terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat serta formalitas gugatan dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil Peggugat yang menyatakan Peggugat adalah pekerja Tergugat sejak 02 Februari 2015 telah dibenarkan oleh Tergugat dalam jawabannya, maka mengacu pada ketentuan Pasal 174 dan 176 HIR juncto Pasal 1925 KUHPdata pengakuan para pihak tersebut merupakan bukti yang sempurna, terhadap fakta hukum tersebut Majelis Hakim berpendirian bahwa adanya hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat sejak 02 Februari 2015;

Menimbang, bahwa Peggugat dalam surat gugatnnya melampirkan Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor e-0058/KT.03.00 tertanggal 8 Mei 2023, maka sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta pusat secara formil menerima gugatan dan berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan permintaan Peggugat agar diberikan kekurangan upah beserta denda dan bunganya, kemudian permintaan Peggugat agar diputuskan hubungan kerjanya karena Tergugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 huruf g butir 3 PP 35 tahun 2021 beserta implikasi hukumnya ;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti surat P-2 = T-III berupa Surat Keputusan Direktur Nomor : 214/MKU/KEP/DIR/VI/2022 tentang perubahan Struktur

Halaman 33 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Organisasi di Lingkungan PT Mitra Karsa Utama, tertanggal 11 Juli 2023 diperoleh fakta benar bahwa Penggugat dibebaskan tugas di Divisi Operasional dan memiliki Jabatan baru Head Research and Operational;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti surat P-3 berupa Rekening Koran Bank BCA periode Mei 2022 sampai dengan November 2022 diperoleh fakta bahwa benar pada bulan Agustus 2022 Penggugat menerima upah sebesar Rp.17.729.722,00 dari sebelumnya pada tanggal 28 Juli 2022 sebesar Rp.21.090.722, kemudian pada tanggal 2 November menerima upah Rp.12.091.000,00 dan pada tanggal 26 November 2022 menerima upah sebesar Rp.4.511.950,00;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti surat T-IV berupa Surat Keputusan PT Mitra Karsa Utama tentang Demosi Sdr. Hidayat Nampo diperoleh fakta benar bahwa Tergugat telah melakukan Demosi kepada Penggugat dari Head Research and Development menjadi Staff MKU Training Center terhitung sejak 20 Oktober 2022 dengan upah pokok Rp4.235.000, tunjangan kehadiran Rp35.000, tunjangan fungsional Rp200.000, dan pot Jamsostek Rp133.050 sehingga upah keseluruhan sebesar Rp.5.001.950;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan disebutkan bahwa Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut diatas dapat diketahui bahwa upah yang merupakan hak dasar dari Pekerja/Buruh telah ditentukan besaran pada saat Pekerja/Buruh mengikatkan diri kepada Pengusaha baik secara lisan maupun tertulis dan Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak ( Vide pasal 55 UU 13 tahun 2003);

Menimbang, bahwa faktanya penurunan upah Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat karena Penggugat didemosi belum disetujui oleh Penggugat dan disisi lain walaupun Mutasi maupun Demosi telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Mitra Karsa Utama yang telah disahkan oleh Direktur Jendral Pembinaan Hubungan

Halaman 34 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI ( bukti P-8 ), namun Majelis Hakim tidak menemukan adanya aturan yang menyebabkan penurunan upah karena mutasi maupun Demosi secara terperinci, sehingga sangat wajar Penggugat menolak Demosi tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap alasan Tergugat dalam surat Jawabannya yang pada pokoknya menyatakan Demosi dilakukan karena Audit Internal Keuangan yang dilaksanakan oleh Tergugat yang dimulai dari bulan Mei 2022 dan di dalam audit internal tersebut, Tergugat menemukan adanya invoice pihak ketiga yang diubah oleh ex-karyawan Tergugat yang berposisi sebagai Project Control di bawah naungan kepemimpinan Penggugat namun dalam proses pemeriksaan tersebut, ex-karyawan sering meminta pendapat Penggugat terkait panggilan pemeriksaan yang dihadapinya, karena tidak terdapat cukup bukti adanya intervensi Penggugat dalam pemeriksaan anak buahnya sehingga Majelis Hakim kesampingkan, dan Majelis berpendapat apabila ada bukti Penggugat melakukan intervensi untuk menghalangi pemeriksaan, karena sudah memasuki ranah pidana sehingga Tergugat dapat meninandaklanjutnya ke aparat yang berwenang sebagaimana Tergugat telah melaporkan anak buah Penggugat ke Kepolisian Republik Indonesia setempat ( Vide bukti surat T-VI);

Menimbang, bahwa kemudian alasan Tergugat melakukan Demosi karena Penggugat sering tidak masuk bekerja karena telah dibantah oleh Penggugat dalam repliknya serta Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-4 berupa absensi online yang sudah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia dalam bukti surat P-10 ternyata Penggugat mengisis daftar kehadiran melalui aplikasi Mitra Mobile System(MIMO) dari tanggal 20 Juli 2022 sampai dengan 29 Desember 2022 kemudian dikuatkan oleh keterangan saksi yang bernama Wahyudi Abadi, A.Md, dibawah sumpah dalam persidangan menerangkan yang pada pokoknya saksi pernah melihat Penggugat melakukan absensi sebagai Bukti kehadiran diluar kantor dan kehadiran di kantor, sedangkan bukti yang diajukan oleh Tergugat yang diberi tanda T-V berupa Rekap Absen Hidayat tahun 2022 karena bukti tersebut berupa print out yang tidak dapat ditunjukan aslinya serta tidak didukung oleh bukti atau keterangan saksi dan masih berbahasa Inggris tanpa terjemahan kedalam bahasa Indonesia sehingga Majelis berpendapat bahwa alasan Demosi yang dilakukan oleh tergugat kepada Penggugat karena Penggugat sering tidak masuk harus dikesampingkan;

Menimbang, bahwa lebih lanjut Majelis berpendapat apabila Penggugat sering tidak masuk kerja seharusnya Tergugat melakukan langkah untuk memberikan teguran ataupun memberikan Surat Peringatan kepada Penggugat, bukan langsung

*Halaman 35 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/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

menghukum Penggugat menurunkan jabatan yang disertai dengan penurunan pendapatan;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Tergugat yang menyatakan bahwa dalam audit juga diketemukan ternyata Penggugat juga bekerja ditempat lain sebagai Direktur dengan dibuktikan bukti surat yang diberi tanda T-VIII berupa Profile Perusahaan PT Timur Inti Sinergi, kemudian dibantah oleh Penggugat dalam repliknya yang menyatakan Penggugat tidak melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan, bahkan Direktur di Perusahaan Tergugat yang bernama Irene Primiyanti Kurnia Dewi juga memiliki perusahaan lain yakni PT Global Jaya Raya, Majelis Hakim berpendapat karena tidak terdapat bukti adanya larangan untuk Karyawan agar tidak bekerja ditempat yang lain serta ternyata Direktur Tergugat juga memiliki perusahaan lain dan tidak dikenakan sanksi, maka untuk keadilan dalil dan bukti Tergugat terkait Penggugat bekerja ditempat lain Majelis Hakim kesampingkan;

Menimbang, bahwa dengan demikian tindakan Demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak memiliki cukup alasan, karenanya Demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak berdasarkan hukum, sehingga batal demi hukum;

Menimbang, bahwa walaupun Demosi tersebut batal demi hukum, namun ternyata Penggugat tidak minta posisi atau jabatannya dikembalikan ke tempat semula melainkan Penggugat minta diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan Tergugat telah melanggar pasal 36 huruf g butir 3 PP 35 tahun 2021, untuk itu Majelis berpendapat sebenarnya antara Penggugat dengan Tergugat sudah sama – sama menghendaki pengakhiran hubungan kerja, karenanya Majelis Hakim mengabulkan petitum Penggugat agar Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat;

Menimbang, bahwa mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, karena telah terbukti Demosi batal demi hukum dan telah terbukti pula Tergugat telah mengurangi upah Penggugat sejak bulan Agustus 2022 sampai dengan Desember 2022 kemudian dari bulan Januari 2023 Tergugat sudah tidak membayar upah Penggugat ( Vide bukti surat P-3) sehingga petitum Penggugat angka 4(empat) Dalam Konvensi yang menyatakan Tergugat melakukan perbuatan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 36 huruf g butir 3 PP 35 tahun 2021, kemudian memberikan hak – hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana pasal 48 dan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat sejak tanggal 1 Mei 2023 beralasan hukum dikabulkan;

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 1 Mei 2023 karena

Halaman 36 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/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

Tergugat melakukan perbuatan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 36 huruf g butir 3 PP 35 tahun 2021 dan Penggugat berhak mendapatkan hak – hak pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 48 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- Uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat(2);
- Uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat(3), dan
- Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat(4)

Menimbang, bahwa karena perselisihan bermula dari Tindakan Demosi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat yang disertai dengan penurunan upah Penggugat, sehingga Majelis berpendapat dalam menghitung hak – hak pemutusan hubungan kerja berpedoman pada upah Penggugat sebelum didemosi oleh Tergugat yaitu upah pokok yang biasa diterima oleh Penggugat sejumlah Rp.17.480.100,00;

Menimbang, bahwa karena Peggugat mulai bekerja sejak 02 Februari 2015 sampai dengan tanggal 1 Mei 2023 masa kerjanya sudah mencapai 8 tahun lebih tetapi kurang dari 9 tahun sehingga Penggugat berhak :

- Uang Pesangon  
 $1 \times 9 \times \text{Rp.17.480.100,00} = \text{Rp.157.320.900,00}$
- Uang Penghargaan masa kerja  
 $1 \times 3 \times \text{Rp.17.480.100,00} = \text{Rp. 52.440.300,00}$
- Penggantian hak  
 $= \text{Rp.} \quad \quad \quad 0,00 +$   
Jumlah  
 $= \text{Rp.209.761.200,00}$

( dua ratus sembilan juta tujuh ratus enam puluh satu ribu dua ratus rupiah);

Menimbang, bahwa karena tidak terdapat cukup bukti adanya cuti tahunan Penggugat yang belum gugur atau belum diambil oleh Penggugat maka Penggugat tidak berhak memperoleh cuti tahunan;

Menimbang, bahwa dengan demikian petitum Penggugat angka 4 (empat) dikabulkan dan angka 5(lima) dikabulkan sebagian;

Halaman 37 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat agar menghukum Tergugat membayar upah yang belum dibayar beserta denda dan bunganya, Majelis Hakim berpendapat karena permintaan pemutusan hubungan kerja sudah dikabulkan sebagai akibat Tergugat tidak membayar upah pada waktu yang telah ditentukan sehingga menjadi tidak relevan apabila Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayarkan kekurangan upah maupun upah yang belum dibayarkan beserta denda dan bunganya, karenanya permintaan tersebut tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, dengan demikian petitum ke 2(dua) ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat angka 3(tiga) agar Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu, Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum Penggugat Rekonsensi tidak berdasarkan Pasal 180 ayat (1) HIR junto Surat Edaran Mahkamah Agung No.4 Tahun 2001 Jo Surat Edaran Mahkamah Agung No.3 Tahun 2000, maka petitum tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa dengan fakta dan pertimbangan hukum tersebut di atas, dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti yang tidak relevan dengan perkara ini serta alasan hukum lainnya, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, sementara nilai gugatan lebih dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo pasal 181 HIR biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada pihak yang kalah yaitu Tergugat dan jumlahnya akan ditetapkan dalam amar putusan ;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang penetapan Perpu No.2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

### **M E N G A D I L I :**

#### **DALAM PROVISI**

Menyatakan tuntutan Provisi Penggugat tidak dapat diterima

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 1 Mei 2023;

Halaman 38 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon dan penghargaan masa kerja kepada Penggugat yang keseluruhannya berjumlah Rp.209.761.200,00 ( dua ratus sembilan juta tujuh ratus enam puluh satu ribu dua ratus rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo yang keseluruhannya sejumlah Rp.434.000,00 (empat ratus tiga puluh empat ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Selasa tanggal 26 Maret 2024, oleh kami I Gusti Ngurah Partha Bhargawa S.H., sebagai Ketua Majelis, Rokhana, S.H., M.H. dan Gotti Situmorang, S.sos., S.H.,M.M., masing-masing sebagai Hakim Anggota. putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Selasa 2 April 2024 oleh Ketua Majelis Hakim didampingi oleh Hakim-Hakim anggota, dengan dihadiri oleh Febrianti Rasjad, S.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga kepada para pihak.

**Hakim-Hakim Anggota,**

TTD

**Rokhana, S.H., M.H.**

TTD

**Gotti Situmorang, S.sos.S.H.,M.M.**

**Hakim Ketua Majelis,**

TTD

**I Gusti Ngurah Partha Bhargawa S.H.**

**Panitera Pengganti,**

TTD

**Febrianti Rasjad, S.H.,**

Halaman 39 dari 40 Putusan PHI Nomor 330/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



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

Perincian biaya :

|                            |   |               |
|----------------------------|---|---------------|
| 1. Biaya pendaftaran ..... | : | Rp30.000,00;  |
| 2. Biaya Proses .....      | : | Rp300.000,00; |
| 3. Panggilan .....         | : | 64.000,00;    |
| 4. PNPB Panggilan .....    | : | Rp20.000,00;  |
| 5. Redaksi .....           | : | Rp10.000,00;  |
| 6. Materai.....            | : | Rp10.000,00;  |
| Jumlah .....               | : | Rp434.000,00; |

(empat ratus tiga puluh empat ribu rupiah)