



**PUTUSAN**

**Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**CANDRA RIO FITRIYONO**, beralamat di Wonosobo RT.006 RW.002 Desa Wonosobo, Kecamatan Kedung, Kabupaten Jepara, dalam hal ini diwakili oleh Kuasa Hukumnya **SLAMET KASWANTO, S.H., M.H., HERU BUDI UTOYO, S.H., M.H., WAHONO, S.H., HARIYANTO, S.H.**, semuanya adalah Pengurus Dewan Pengurus Nasional Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (DPN KSPN) beralamat di Kantor Wilayah Jawa Tengah Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Jalan Aryamukti Timur No.07 Kelurahan Pedurungan Lor, Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang, Propinsi Jawa Tengah berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Juni 2022 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 1.408/PDT/K.Kh/2022/PN.SMG tanggal 14 Juli 2022; selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

**PT. HWASEUNG INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Krasak Banyuputih RT.09 RW.03 Dusun III, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara, Propinsi Jawa Tengah, yang diwakili oleh **KIM JUNKYU**, Warga Negara Korea Selatan sebagai Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **SUMARNO dan NUR MUHAMMAD FAJRI** keduanya adalah Pekerja PT. Hwa Seung Indonesia, yang beralamat di Jalan Krasak Banyuputih RT.09 RW.03 Dusun III, Kecamatan Kalinyamatan, Kabupaten Jepara berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 27 Juli 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 1844/SK/VII/2023/PN.SMG tanggal 1 Agustus 2023 dan **LUTFI ULINNUHA, S.H., REZKY TAMELA, S.H.,M.H., ARDIAN DWI WIBOWO, S.H., YUDHI TRI PERMONO,S.H., M.FATAH AGUNG NUR TIRTA USADA, S.H.**,

*Halaman 1 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Sdvokat dan Konsultan Hukum pada kantor *Law Firm NH & Co* beralamat di Perumahan Adyastha Pondok Mangunsari Blok C No.19 Kelurahan mangunsari Kecamatan Gunungpati Kota semarang berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 September 2023, yang telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor : 2300/SK/IX/2023/PN.SMG tanggal 11 September 2023;

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 23 Juni 2023, yang dilampiri anjuran dan/atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 18 Juli 2023 dalam Register Nomor 60 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg , telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada pihak Tergugat, dimana Penggugat mulai bekerja pada pihak Tergugat sejak tanggal 7 Agustus 2019, hingga diputus hubungan kerjanya (PHK) secara sepihak oleh HRD PT. Hwa Seung Indonesia pada tanggal 5 November 2021, dengan alasan melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. HwaSeung Indonesia pasal 27 ayat (6) point 1 huruf e, dan Penggugat terakhir bekerja pada bagian Assembly dengan jabatan Leader, dengan penghasilan terakhir satu bulannya sebesar Rp 3.118.750,00 (*tiga juta seratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*);
2. Bahwa perselisihan ini berawal pada tanggal 26 Oktober 2021, dimana Penggugat bekerja seperti biasanya di bagian assembly, hendak menghampiri Sdri. Jasminah selaku supervisor bagian sewing untuk meminta bantuan tambahan orang, guna membersihkan sepatu yang sangat kotor dari bagian sewing dan merapikan tumpukan 4 (*empat*) carton sepatu yang tidak sesuai ketentuan yang berlaku, karena di bagian assembly orangnya sudah sibuk bekerja pada jobnya masing-masing;

Halaman 2 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



3. Bahwa pada saat Penggugat berjalan menuju bagian sewing untuk menghampiri Sdri. Jasminah, Penggugat berpapasan dengan Sdri. Nila yang sempat menghalangi dan tangannya menyentuh dada Penggugat meminta agar Penggugat jangan meminta tambahan orang dari bagian sewing, sehingga Penggugat menggeser tubuh Sdri. Nila agar segera bisa menemui Sdri. Jasminah untuk segera menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama karena sudah ada warning dari bagian QC dan Manager atas kotornya sepatu dan tumpukan 4 (*empat*) carton yang seharusnya tumpukan yang diperbolehkan hanya 3 (*tiga*) carton;
4. Bahwa Sdri. Nila tidak terima karena digeser tubuhnya oleh Penggugat, yang kemudian melaporkan ke HRD, dan oleh HRD Penggugat dinyatakan telah melakukan tindakan harassment fisik kepada Sdri. Nila, meskipun semua bukti dan saksi menyatakan tindakan Penggugat bukanlah tindakan harassment fisik seperti yang dilaporkan Sdri. Nila, karena itu adalah tindakan ketidaksengajaan dan dilakukan tidak ada niat jahat tetapi atas karena tuntutan pekerjaan;
5. Bahwa setelah melaporkan Penggugat ke HRD, Sdri. Nila langsung mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat dengan alasan yang tidak jelas, sehingga saat semua saksi-saksi diundang di HRD untuk dimintai keterangan, Sdri. Nila sudah tidak lagi menjadi karyawan di perusahaan Tergugat, dan semua saksi saat dimintai keterangan di HRD menyatakan tidak ada tindakan harassment fisik yang dilakukan oleh Penggugat, karena tindakan itu hanyalah spontanitas untuk menggeser Sdri. Nila yang menghalangi Penggugat, dan Sdri. Nila pun tidak terjatuh dan juga tidak mengalami luka;
6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat kepada Penggugat ini dilakukan pada tanggal 5 November 2021 dengan dikeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 dengan alasan Penggugat melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. HwaSeung Indonesia pasal 27 ayat (6) point 1 huruf e yang berbunyi "Terbukti menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan perusahaan";
7. Bahwa Penggugat selama bekerja pada perusahaan Tergugat kondite kerja cukup baik dan Penggugat belum pernah sekalipun menerima sanksi atau teguran maupun surat peringatan dari atasannya;

Halaman 3 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa sehubungan dengan adanya permasalahan ini Penggugat menolak dituduh melakukan pelanggaran sebagaimana dituduhkan oleh Tergugat, dan selanjutnya Penggugat mengadakan permasalahan ini dan meminta bantuan kepada Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia;
9. Bahwa Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia adalah organisasi Serikat Pekerja ditingkat Perusahaan yang berafiliasi dengan Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN) yang memiliki pimpinan tingkat pusat adalah Dewan Pengurus Nasional Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (DPN FKSPN);
10. Bahwa Penggugat adalah anggota Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia, yang selama ini aktif didalam kegiatan keorganisasian Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN) sejak berdiri di PT. HwaSeung Indonesia;
11. Bahwa pada tanggal 9 November Penggugat dengan didampingi oleh Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. Hwa Seung Indonesia, melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat dan menanyakan kejelasan terkait SK PHK No.7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh HRD PT. Hwa Seung Indonesia, karena selama ini Penggugat belum pernah mendapatkan peringatan lisan maupun tertulis tetapi tiba-tiba dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Tergugat;
12. Bahwa dalam perundingan bipartit tersebut Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia menyampaikan kepada HRD agar mempertimbangkan kembali atas kebijakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dan memohon agar sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk dicabut, tetapi perundingan bipartit belum ada hasil yang disepakati karena Tergugat bersikukuh untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, sementara Penggugat melalui Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia berkeinginan agar Penggugat tetap bekerja di bagian dan pekerjaan yang biasa dikerjakan setiap hari;

Halaman 4 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



13. Bahwa karena tidak adanya kesepakatan penyelesaian permasalahan melalui perundingan bipartit antara Penggugat yang diwakili oleh Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia dengan Tergugat, yang pada intinya Penggugat menolak adanya sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diberikan oleh Tergugat, kemudian Penggugat melalui Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia menyampaikan permohonan mediasi untuk penyelesaian permasalahan ini ke Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara dengan didampingi Dewan Pengurus Wilayah Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (DPW FKSPN) Provinsi Jawa Tengah yang merupakan bagian struktur dari Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN);
14. Bahwa dengan permohonan mediasi dari Penggugat melalui Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia tersebut, maka Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara Cq Pegawai Mediator pada tanggal 18 November 2021 mengundang pihak Penggugat, Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia dan Tergugat untuk dilakukan klarifikasi terkait permasalahan yang dialami oleh Penggugat sebelum dilakukan proses Mediasi;
15. Bahwa proses klarifikasi dan mediasi telah dilakukan oleh Pegawai Mediator Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara, yaitu pada tanggal 18 November 2021, 7 Desember 2021, serta tanggal 15 Desember 2021 baik didatangi oleh Penggugat maupun Tergugat juga para saksi yang dihadirkan oleh Pegawai Mediator Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara;
16. Bahwa setelah serangkaian proses klarifikasi dan mediasi tersebut dilakukan, namun tidak terjadi kesepakatan, maka Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara mengeluarkan surat bernomor 560/30 tertanggal 6 Januari 2022 perihal ANJURAN yang isinya menganjurkan sebagai berikut :
- 1) Agar pihak perusahaan mencabut SK PHK No.7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tanggal 5 November 2021 dan mempekerjakan

Halaman 5 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kembali Sdr. Candra Rio Fitriyono, terhitung sejak surat anjuran ini diterima oleh para pihak.

2) Agar pihak perusahaan memberikan sanksi Surat Peringatan ke-1 (SP 1) sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) huruf k PKB PT. HWI terhadap Sdr. Candra Rio Fitriyono.

3) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat anjuran ini, melalui Kantor Diskopukmnakertrans Kabupaten Jepara.

17. Bahwa atas adanya anjuran tersebut Penggugat dan Pengurus Unit Kerja Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (PUK KSPN) PT. HwaSeung Indonesia menerima dan memohon agar Tergugat melaksanakan anjuran tersebut, namun sampai dengan gugatan ini diajukan Tergugat tetap pada keputusannya, untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tidak mau mempekerjakan Penggugat lagi serta tidak mau memberikan kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

18. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. HwaSeung Indonesia pasal 27 ayat (6) point 1 huruf e atau melakukan kesalahan berat, merupakan tindakan sepihak tergugat dengan alasan yang dibuat-buat tanpa adanya bukti yang cukup;

19. Bahwa ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan melakukan kesalahan berat yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan dihapus oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, dan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 menegaskan bahwa jika pengusaha hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja melakukan kesalahan berat, harus ada putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap terlebih dahulu;

Halaman 6 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



20. Bahwa berdasarkan pada Pasal 151 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, menyatakan :

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

21. Bahwa Tergugat ternyata belum sepenuhnya melakukan kegiatan - kegiatan positif yang berupa pembinaan kepada Penggugat, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikenakan kepada Penggugat dapat dihindari sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;

22. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 5 November 2021 ternyata belum sesuai dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (4) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang – undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2

*Halaman 7 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yang menyebutkan bahwa *"Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial"*, maka Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak;

23. Bahwa melalui kuasa hukum Penggugat telah menyampaikan surat tertulis nomor: 034/DPN FKSPN/ADV/XII/2022 tertanggal 23 Desember 2022, perihal Permohonan Penyelesaian hak pekerja yang di PHK kepada Tergugat yang pokok isinya agar Tergugat dapat melaksanakan isi anjuran yang dikeluarkan oleh Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara, namun jika Tergugat tidak mau melaksanakan anjuran yang dikeluarkan oleh Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara dan tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, maka Tergugat dapat memberikan Pesangon dan Penghargaan masa kerja serta penggantian hak sesuai aturan yang berlaku;
24. Bahwa Tergugat telah mengirimkan surat jawaban nomor: 001/PT.HWI-HRD/I/2023 tertanggal 10 Januari 2023 perihal Jawaban Surat Permohonan Nomor: 034/DPN FKSPN/ADV/XII/2022, yang pokok isinya Tergugat tidak mau melaksanakan anjuran yang dikeluarkan oleh Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara dan tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak bersedia memberikan hak-hak sebagaimana yang diminta oleh Penggugat;
25. Bahwa Penggugat menginginkan Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, karena telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak;
26. Bahwa hingga saat gugatan ini diajukan belum ada perubahan sikap dari Tergugat untuk menyelesaikan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan belum mau membayar hak-hak sesuai peraturan

Halaman 8 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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)





perundang-undangan yang berlaku kepada Penggugat, dan dengan demikian hubungan kerja tidak mungkin dilanjutkan lagi;

27. Bahwa berdasarkan Pasal 156 ayat (1) jo pasal 185 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang,

menjelaskan bahwa pasal 156 ayat (1) : *"Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha WAJIB membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"*, selanjutnya Pasal 185 : *" barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 88A ayat (3), pasal 88E ayat (2), pasal 143, pasal 156 ayat (1), atau pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan / atau pidana denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah);*

28. Bahwa sesuai dengan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan pemutusan Hubungan Kerja Penggugat berhak menerima kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari Tergugat sekurang-kurangnya sebesar:

- Uang Pesangon 3 x Rp. 3.118.750,00 = Rp 9.356.250,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp. 3.118.750,00 = Rp 6.237.500,00
- Jumlah Rp 15.593.750,00 (*lima belas juta lima ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*).

29. Bahwa sejak diputus hubungan kerja dan dinyatakan tidak aktif sebagai

karyawan hingga gugatan ini diajukan, Penggugat sudah tidak diijinkan lagi untuk menjalankan pekerjaan oleh Tergugat dan belum mendapatkan upah proses perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti



Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja Menjadi Undang-Undang, yang berbunyi:

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

30. Bahwa dengan berlakunya Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 sebagaimana tersebut diatas, maka Majelis Hakim dapat menghukum Tergugat untuk membayar upah proses selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Penggugat hingga putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

31. Bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun

2015 "*Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-XI/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan*". Maka dengan ini Penggugat juga berhak atas upah selama proses dengan perincian sekurang-kurangnya sebesar :

- Upah proses :  $6 \times \text{Rp } 3.118.750,00 = \text{Rp } 18.712.500,00$  (*delapan belas juta tujuh ratus dua belas ribu lima ratus rupiah*);

32. Bahwa Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 jo angka 1 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 berbunyi, "*Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha*

*Halaman 10 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



*dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya*

*perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan’;*

33. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah gugatan tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama;
34. Bahwa alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat tidak dapat diterima oleh Penggugat karena tidak didasarkan pada fakta yang ada;
35. Bahwa upaya untuk menghindari agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat ternyata tidak dapat dilaksanakan oleh Tergugat, karena Tergugat tidak mau mempekerjakan kembali Penggugat sebagaimana isi anjuran Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara dan tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dilanjutkan lagi;
36. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat menyangkut tentang pelaksanaan kewajiban Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku kepada Penggugat;
37. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat kepada Tergugat juga menyertakan pembayaran Upah selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan selanjutnya kepada Tergugat wajib dibebani uang paksa (*dwangsoom*) sebesar Rp. 1.000.000,00 (*satu juta rupiah*) per hari atas keterlambatan pembayaran hak-hak kepada Penggugat;
38. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan oleh karena gugatan Penggugat mengenai penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan



secara serta merta meskipun ada upaya hukum Kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voeraad*);

39. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

40. Bahwa berdasarkan hal-hal dan uraian tersebut diatas, jelas bahwa gugatan ini telah memenuhi kewenangan *relative* dan *absolute* untuk diperiksa dan diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas, maka dengan ini Penggugat mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk berkenan memberikan putusan sebagai berikut :

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan **alasan** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terhitung sejak putusan ini dibacakan.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan pemutusan Hubungan Kerja secara tunai, dengan rincian sebagai berikut:
  - Uang Pesangon 3 x Rp. 3.118.750,00 = Rp 9.356.250,00
  - Uang Penghargaan Masa Kerja 2 x Rp. 3.118.750,00 =Rp 6.237.500,00
  - Jumlah Rp 15.593.750,00 (*lima belas juta lima ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*).
5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama masa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga perkara ini berkekuatan hukum tetap kepada Penggugat sebesar Rp. Rp

Halaman 12 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



3.118.750,00 (*tiga juta seratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*) dikalikan 6 (enam) bulan, yang perinciannya sebagai berikut:

- Upah proses : 6 x Rp 3.118.750,00 = Rp. 18.712.500,00 (*delapan belas juta tujuh ratus dua belas ribu lima ratus rupiah*);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsong*), terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp 1.000.000,00 (*satu juta rupiah*) terhadap setiap hari keterlambatan;
  7. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*);
  8. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini.

Atau apabila yang mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berpendapat lain, maka Penggugat mohon untuk diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

#### **I. DALAM EKSEPSI**

1. Gugatan Penggugat telah Melampaui Tenggang Waktu/Daluwarsa (*Exceptio Temporis*) sehingga tidak Memenuhi Syarat yang ditentukan Undang-undang

bahwa gugatan Penggugat didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal **18 Juli 2023** dengan register perkara nomor 60/Pdt.Sus-

*Halaman 13 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/2023/PN.Smg, sedangkan Tergugat telah memberikan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tertanggal **5 November 2021** melalui Surat keputusan No.7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021. Sehingga secara nyata Gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah melampaui waktu 1 tahun.

Berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan

*"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukan keputusan dari pihak pengusaha"*

Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No 45K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 30 Maret 2015 yang pada initinya menyatakan bahwa :

## **Dalam Lembar Putusan Hal.22**

*Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 24 November 2014 dan kontra memori tanggal 18 Desember 2014 dihubungkan dengan pertimbangan Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :*

- *Bahwa gugatan Peggugat/Termohon Kasasi **telah kadaluarsa sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang omor 2 Tahun 2004**, karena Putusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Tergugat/Pemohon Kasasi pada tanggal 8 Juli 2013 sedangkan Penggugat/Termohon Kasasi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 6 Agustus 2014;*

Sehingga berdasarkan hal tersebut gugatan yang diajukan oleh Penggugat **telah melampaui tenggang waktu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun**

*Halaman 14 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*

### 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)



2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Gugatan Penggugat sudah selayaknya TIDAK DAPAT DITERIMA (*niet ontvankelijk verklaard*);

2. **Gugatan Kabur/ (Obscuur libel)**

Bahwa Petitum Gugatan Penggugat tidak Konsisten atau tidak selaras hal mana dapat terlihat pada Petutut Angka 2 (dua) dengan Petitum Angka 3 (tiga) yang menyatakan sebagai berikut :

**Petitum Angka 2 menyatakan :**

*"Menyatakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah **tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum** yang berlaku".*

**Petitum Angka 3 menyatakan :**

*Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat **putus karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** terhitung sejak putusan ini dibacakan".*

Bahwa melihat dari kedua petitum tersebut sangatlah **bertentangan dan tidak konsisten** yang mana pada petitum angka 2 meminta untuk diputus **menyatakan tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum** sedangkan Petitum angka 3 Penggugat sudah mengakui dan menerima dengan meminta **diputus menyatakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**.

Berdasarkan hal tersebut dimana terdapat ketidakkonsistenan dalam membuat petitum pada Gugatan maka **Gugatan Penggugat menjadi kabur** atau tidak memenuhi syarat formil sehingga dengan demikian sudah selayaknya Gugatan Penggugat TIDAK DAPAT DITERIMA (*niet ontvankelijk verklaard*);

II. **DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Tergugat Menolak secara tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan Penggugat dalam surat gugatannya, kecuali terhadap hal-hal maupun dalil-dalil yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa **benar** Penggugat merupakan pekerja pihak Tergugat dengan jabatan leader dan bagian terakhir Assembly cell 53 gedung E2 dengan penghasilan terakhir Rp. 3.118.750 (*tiga juta seratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*) dimana dalam catatan administrasi karyawan Tergugat, Penggugat bekerja

*Halaman 15 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak tanggal 7 Agustus 2019 sampai dengan 5 November 2021 karena **diputus hubungan kerjanya akibat pelanggaran yang telah diatur didalam PKB PT Hwa Seung Indonesia;**

3. Bahwa **benar** Penggugat di **Putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat karena melanggar ketentuan PKB PT HWI 2020-2022 Pasal 27 ayat 6.1 huruf "e"** yaitu *terbukti menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Pesangon;*
4. Bahwa perselisihan bermula pada tanggal 26 Oktober 2021 waktu 08:57 WIB, Tergugat melalui bagian HRD perusahaan menerima laporan pengaduan melalui email dari Dept. SEA dimana Penggugat dilaporkan melakukan tindakan kekerasan dan/atau pelecehan fisik kepada sdri. Nila selaku supervisor sewing gedung E sehingga Tergugat melalui HRD melakukan investigasi sebagai bentuk tindak lanjut laporan yang diterima;
5. Bahwa **tidak benar** sebagaimana dijelaskan dalam posita gugatan **poin 3,4, dan 5 Gugatan Penggugat** tentang tindakan yang dilakukan Penggugat yang pada pokoknya menyimpulkan **tindakan yang dilakukan Penggugat kepada sdri. Nila hanya tindakan menggeser tubuh sdri. Nila, tanpa ada unsur kekerasan dan bukan merupakan tindakan kekerasan fisik**, Hal tersebut tentunya merupakan dalil yang terlalu mengada-ngada. Adapaun kronologis sebenarnya yang bersumber dari hasil investigasi Tergugat melalui bagian HRD adalah sebagai berikut:
  - a. Bahwa kronologi yang sebenarnya terjadi berdasarkan hasil investigasi yang dilakukan oleh HRD tindakan Penggugat kepada sdri. Nila bermula ketika Penggugat menghampiri sdri. Jasminah selaku supervisor sewing cell 56 untuk **meminta bantuan tambahan orang dengan disertai adu mulut yang sangat kencang antara Penggugat dan sdri. Jasminah** sehingga dicoba untuk ditengahi oleh sdri. Nila namun pada saat itu ditepis oleh Penggugat **secara kasar dengan mendorong dan/atau melempar badan sdri. Nila dengan tangan Penggugat sampai menyebabkan badan area lengan kanan dan kiri sdri. Nila sakit dan gemeteran serta sempoyongan;**

Halaman 16 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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)



- b. Bahwa setelah dilakukan investigasi oleh Tergugat melalui HRD, dengan mendengarkan keterangan pelapor/korban/sdr. Nila, serta mengumpulkan keterangan dari saksi-saksi yang membenarkan bahwa ada tindakan Penggugat yang mendorong badan sdri. Nila dengan tangan Penggugat sampai sdri. Nila hampir terjatuh disertai sikap dan raut muka emosi;
- c. Bahwa karena adanya laporan yang diterima oleh Tergugat, didukung keterangan sdri. Nila dengan saksi-saksi yang dipanggil oleh HRD mengetahui tindakan yang dilakukan oleh Penggugat berupa kekerasan fisik dengan mendorong hingga hampir terjatuh kepada sdri. Nila, sehingga pernyataan Penggugat dalam posita gugatan Poin 5 yang menerangkan **semua saksi saat dimintai keterangan di HRD menyatakan tidak ada tindakan harassment fisik yang dilakukan Penggugat** adalah sangat tidak benar atau mengada-ngada;
- d. Bahwa tindakan mendorong dan/atau melempar badan sdri. Nila **secara keras dengan tangan Penggugat sampai menyebabkan badan sdri. Nila sakit dan gemeteran** merupakan tindakan kekerasan dan pelecehan fisik sebagaimana ketentuan PKB PT Hwa Seung Indonesia 2020-2022 Pasal 27 ayat 6.I huruf e yaitu **terbukti menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja** dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa Pesangon;
6. Bahwa Tergugat menolak sebagian Posita Penggugat Nomor 5 dimana Penggugat **membenarkan** pada saat investigasi dilakukan oleh Tergugat, sdri. Nila telah mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat **namun sudah terlebih dahulu sudah dimintai keterangan** terkait laporan pengaduan yang sudah diberikan, sehingga hal tersebut dianggap cukup bagi Tergugat untuk dapat dianggap sebagai keterangan sdri. Nila selaku pelapor, selain dimintai keterangan secara langsung oleh HRD, sebelum itu sdr. Nila juga sudah memberikan laporan melalui pesan whatsapp kebagian/departement SEA terkait tindakan Penggugat kepada sdr. Nila sampai menyebabkan sdri. Nila sakit;
7. Bahwa benar Posita Nomor 6 Gugatan Penggugat dimana Tergugat dalam mengeluarkan Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-  
*Halaman 17 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja telah sesuai dengan aturan yang berlaku;

8. Bahwa Tergugat menolak sebagian Posita Penggugat Nomor 7 dimana Tergugat selalu bersikap tegas dan disiplin dalam menjalankan aturan, bilamana terdapat pelanggaran maka akan diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku;
9. Bahwa Tergugat menolak sebagian Posita Penggugat Nomor 8 dimana keputusan Tergugat berdasarkan dari hasil investigasi sehingga Tergugat dapat menyimpulkan dan memutuskan bahwa Penggugat terbukti melanggar aturan PKB PT Hwa Seung Indonesia Pasal 27 ayat 6.I huruf "e" yaitu **terbukti menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja** dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa memberikan Pesangon yang kemudian disampaikan pada tanggal 5 November 2021 kepada Penggugat melalui Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang pada saat itu Penggugat didampingi oleh perwakilan pengurus Serikat Pekerja KSPN yaitu sdr. Roisul Umam dan sdr. Muhammad Said;
10. Bahwa Tergugat menolak sebagian Posita Penggugat Nomor 11 dan 12 dimana Tergugat dalam mengeluarkan Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja sudah sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu sebagaimana dalam ketentuan **Perjanjian Kerja Bersama PT Hwa Seung Indonesia dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Federasi Serikat Buruh Garmen, Tekstil (FSB Garteks) 2020-2022**;
11. Bahwa benar Posita Gugatan Penggugat Nomor 13 sampai dengan Posita Nomor 16, namun pada prinsipnya Tergugat tetap berkesimpulan berdasarkan hasil investigasi yang sudah dilakukan Penggugat TELAH MELAKUKAN KESALAHAN BERAT sebagaimana diatur dalam **Pasal 27 ayat 6.I huruf "e" Perjanjian Kerja Bersama PT Hwa Seung Indonesia dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Federasi Serikat Buruh Garmen, Tekstil (FSB Garteks) 2020-2022** yang berbunyi :

**"Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon"**

Halaman 18 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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)





- I. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa memberikan pesangon apabila melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

**Huruf e :** “terbukti menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja”;

- II. Kesalahan/pelanggaran berat sebagaimana diatas harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

1. Pekerja tertangkap tangan,
2. Ada pengaduan dan Pekerja yang bersangkutan atau rekan kerjanya,
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya (dua) orang saksi, **atau**
4. Ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Sehingga Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja tetap dianggap sah dan berlaku kepada Penggugat;

12. Bahwa benar Tergugat menolak seluruh anjuran Nomor 560/30 dari Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Jepara **dengan alasan bahwa Anjuran telah cacat formil** menimbang bahwa pemeriksaan para saksi tidak dilakukan secara terbuka oleh para pihak (diperiksa tanpa melibatkan para pihak yaitu Penggugat dan Tergugat dalam gugatan a quo)

- a. Bahwa pada saat melakukan pemeriksaan saksi-saksi yang diajukan Penggugat dan Tergugat, Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jepara telah **melakukan pemeriksaan saksi-saksi secara terpisah** dari para pihak yang berselisih, sehingga **Tergugat memandang hal tersebut dilakukan secara tidak adil dan tidak dilakukan secara terbuka** bahkan semua keterangan para saksi yang dicantumkan dalam surat Anjuran 560/30 sangat bertolak belakang dengan hasil investigasi yang dilakukan Tergugat;
- b. Bahwa dengan tidak hadirnya sdr. Nila pada saat mediasi telah disimpulkan oleh mediator sebagai bentuk tuduhan perusahaan, melihat dan menimbang bahwa Perusahaan dalam gugatan a

Halaman 19 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



quo sebagai Tergugat telah menjelaskan secara rinci dan mengajukan bukti laporan secara tertulis dari sdr. Nila, namun hal tersebut tidak dijadikan dasar pertimbangan dari Mediator sehingga Anjuran yang dikeluarkan seperti itu haruslah **TIDAK DAPAT DITERIMA ATAU TIDAK SAH SECARA HUKUM;**

13. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 18 dimana sebelum mengeluarkan Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat telah melakukan Investigasi serta menghadirkan saksi-saksi sehingga dengan hasil investigasi tersebut Tergugat dapat berkesimpulan bahwa Penggugat Terbukti melakukan **TELAH MELAKUKAN KESALAHAN BERAT** sebagaimana diatur dalam **Pasal 27 ayat 6.1 huruf "e" Perjanjian Kerja Bersama PT Hwa Seung Indonesia dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Pekerja Nasional (SPN), Federasi Serikat Buruh Garmen, Tekstil (FSB Garteks) 2020-2022.**

Ketentuan yang terdapat pada Perjanjian Kerja Bersama **Wajib** dilaksanakan baik oleh Pengusaha maupun Pekerja, berdasarkan dalam Pasal 126 ayat (1) Jo Pasal 128 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 36 huruf "K" PP Nomor 35 tahun 2021 jo Pasal 81 angka 16 Pasal 61 UU No 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang:

**a. Pasal 126 ayat (1) UU 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:**

*"Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama".*

**b. Pasal 128 UU 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :**

*"Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama"*

**c. Pasal 36 huruf K PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :**

*Halaman 20 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



*“Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut Masingmasing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan Lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*

**Pasal 81 angka 16 Pasal 61 ayat (1) huruf “e” UU No 6 Tahun 2023 yang berbunyi:**

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia; ·
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. **“adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”.**

14. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 19 dimana dimana merujuk pada Rumusan Kamar Perdata Angka II (Perdata Khusus) Huruf E SEMA NO 03 Tahun 2015 tentang PEMBERLAKUAN RUMUSAN HASIL RAPAT PLENO KAMAR MAHKAMAH AGUNG TAHUN 2015 SEBAGAI PEDOMAN PELAKSANAAN TUGAS BAGI PENGADILAN yang berbunyi :

“dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/ buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK No 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu Putusan Pidana berkekuatan hukum tetap (BHT);-

15. Bahwa benar Posita Nomor 20 mengenai Pasal 151 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta Perubahannya;

16. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 21 sampai dengan Posita Nomor 23 dimana Tergugat dalam mengeluarkan Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tetang  
**Halaman 21 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg**



Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 5 November 2021 kepada Penggugat **telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama, berdasar, beralasan, dan wajib dilaksanakan oleh Penggugat (pekerja) dan Tergugat (pengusaha);**

17. Bahwa Tergugat membenarkan Posita Penggugat Nomor 24 karena telah sesuai dengan Aturan yang berlaku dan wajib untuk ditaati ;

18. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 25, Nomor 27 dan Posita 28 dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dilandasi oleh aturan Perjanjian Kerja Bersama **Pasal 27 ayat 6.I huruf “e” dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa memberikan pesangon yang selayaknya sudah menjadi aturan khusus mengesampingkan aturan umum; (asas Lex specialis derogat lex generailis). SEHINGGA PENGGUGAT TIDAK BERHAK ATAS PESANGON;**

19. Bahwa Tergugat membenarkan Posita Penggugat Nomor 26 dimana perlu Tergugat tegaskan mengenai HUBUNGAN KERJA antara Penggugat dengan Tergugat tidak mungkin untuk dilanjutkan lagi;

20. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 29 dimana setelah Penggugat menerima Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat sudah tidak lagi melakukan kewajibannya. Sehingga dalil posita tersebut sudah selayaknya untuk di tolak;

21. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 30 dimana dalam Pasal 157 huruf A UU Nomor 6 Tahun 2023 tidak mengatur mengenai UPAH PROSES. Namun mengatur mengenai :

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat  
(1) dilakukan sampai dengan selesainya proses



penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Sehingga dalil Gugugatan Tersebut Wajib UNTUK DITOLAK;.

22. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 31 dimana Penggugat selama proses Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial Penggugat tidak pernah masuk kerja dan melalaikan kewajibannya sehingga **pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan upah pekerja selama proses;**

**Membaca dan memahami Pasal 81 angka 49 Pasal 157A ayat UU No 6 Tahun 2023**

**(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.**

**(2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.**

**(3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.**

Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut jelas mengatur bahwa **PEKERJA/BURUH HARUS TETAP MENJALANKAN KEWAJIBANNYA**, namun disini Penggugat semenjak dikeluarkannya Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 5 November 2021 **sudah tidak lagi melakukan Kewajibannya**. Berdasarkan asas keseimbangan maka Hak Untuk mendapatkan **Upah harus sesuai dengan kewajibannya** hal ini sejalan dengan prinsip **No Work No Pay**, sehingga dengan demikian upah proses seharusnya didapatkan bagi yang masih tetap menjalankan kewajibannya, dalam hal ini Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya. Sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat sudah selayaknya untuk Ditolak;

23. Bahwa benar posita Gugatan Penggugat Nomor 32;

24. Bahwa benar alasan Posita Penggugat Nomor 33 dimana alasan Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja kepada  
*Halaman 23 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





Penggugat berdasarkan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama;

25. Bahwa Tergugat menolak Posita Penguat Nomor 34 dimana Tergugat sudah melakukan proses sesuai dengan aturan yang berlaku yang mana bermula dari adanya laporan hingga investigasi dan menentukan kategori/jenis tindakan kekerasan dimaksud.

Berdasarkan pedoman PROSEDUR PENANGANAN PELECEHAN & KEKERASAN dengan nomor dokumen P.IMS.HRD.017 tanggal efektif 1 Maret 2019

#### **4. Definisi**

##### **4.2 Pelecehan dan kekerasan serta Jenisnya**

**4.2.5 Kekerasan Fisik :** tindakan agresif secara fisik maupun verbal yang sengaja dilakukan dan menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis. Termasuk dalam pelecehan fisik : menyerang secara fisik seperti memukul, menampar, menarik/menghardik, melempar benda kearah dan mengenai korban sebagai bentuk pelampiasan kekesalan, emareahan ataupun menyakiti korban

#### **6. Prosedur**

##### **6.2 Prosedur Investigasi**

**6.2.1.6 Menentukan saksi-saksi potensial sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi,**

Dalam permasalahan yang terjadi antara Penguat dan sdr. Nila terdapat lebih dari 2 saksi potensial, yang mana hal tersebut dapat dianggap cukup membuktikan bahwa terdapat tindak pelanggaran sebagaimana yang diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama PT Hwa Seung Indonesia.

Bahwa selama proses investigasi yang dilakukan Tergugat, semua keterangan saksi termasuk kesaksian yang melihat, maupun mengetahui secara langsung peristiwa tindak pelanggaran yang dilakukan oleh Penguat telah dibaca langsung kepada masing-masing saksi serta ditanda tangani oleh para saksi, sehingga Tergugat dapat menyimpulkan bahwa sudah menjadi cukup bukti bahwa Penguat melakukan tindakan sebagaimana yang dilaporkan.

Halaman 24 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Sehingga Tergugat memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT HWI yang harus dipatuhi oleh semua karyawan termasuk Penggugat. Sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat sudah selayaknya untuk Ditolak;

26. Bahwa benar posita Gugatan Penggugat Nomor 35;

27. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 36 karena alasan Tergugat mengeluarkan Surat Keputusan No. 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama dengan sanksi tanpa mendapatkan Pesangon. Sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat sudah selayaknya untuk Ditolak;

28. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 37 dimana uang paksa atau dwangsoom tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang, sehingga demikian haruslah DITOLAK;

29. Bahwa Tergugat menolak Posita Penggugat Nomor 38 dimana dalam Gugatan Penggugat tidak memenuhi unsur sebagaimana diatur dalam 180 ayat 1 HIR. Sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat sudah selayaknya untuk Ditolak;

Berdasarkan seluruh dalil-dalil yang telah diuraikan diatas, mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

## A. DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

## B. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adil;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan

Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-4 berupa:

1. Fotocopy slip gaji dari PT.HWI atas nama Penggugat, yang telah diperiksa sesuai dengan aslinya, diberi tanda P-1;
2. Fotocopy Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Karyawan Tetap atas nama Penggugat, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda P-2;
3. Fotocopy surat penetapan tentang Penetapan Jabatan Penggugat sebagai Leader, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda P-3;
4. Fotocopy Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Koperasi,UKM,Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda P-4;

Menimbang bahwa untuk memperkuat dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan dua (2) orang saksi dibawah sumpah dan memberikan keterangan sebagai berikut :

## 1. SAKSI FARUK HIDAYAT

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja sejak 2019 dan keluar pada bulan Agustus 2023
- Bahwa saksi bekerja dibagian Assembly di gedung E2 bagian tempel;
- Bahwa saksi satu area dan satu bagian dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu Penggugat kapan dikeluarkan dari perusahaan
- Bahwa saksi bekerja sesuai dengan SOP dari Penggugat dan bekerja secara profesional;
- Bahwa saksi mengetahui di tempat Penggugat ada masalah dari bagian yang lain kemudian Penggugat minta bantuan tambahan orang ke bagian lain tapi tidak dikasih;
- Bahwa yang saksi ketahui Penggugat datang ke Jasminah karena ada masalah dengan sepatu;
- Bahwa Penggugat sudah berkoordinasi dengan bagian lain akan tetapi tidak dikasih;
- Bahwa saksi tidak tahu adanya tindakan kekerasan;
- Bahwa saksi juga tidak tahu kalau Tergugat telah melakukan investigasi;

Halaman 26 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

### 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 saksi selalu berkomunikasi dengan Penggugat;
- Bahwa saksi tidak tahu mengapa Penggugat di PHK;
- Bahwa saksi selama bekerja di PT.HWI selalu di cel 53;
- Bahwa saksi melihat ada peristiwa ribut-ribut,
- Bahwa saksi mengetahui dari pihak Penggugat tidak mendorong Saudari Nila;
- Bahwa saksi melihat kejadian tersebut karena waktu itu posisi saksi ada di cel 53
- Bahwa Penggugat tidak mendorong tidak ada dorongan yang dilakukan Penggugat, tidak ada kekerasan;
- Bahwa saat kejadian HRD tidak ada di lokasi;
- Penggugat menggeser saudari Nila yang menghalangi Penggugat;
- Bahwa Penggugat membawahi sekitar 30 orang pekerja;
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan;
- Bahwa saksi tahu Penggugat mengajukan gugatan karena Penggugat di PHK sepihak oleh perusahaan;
- Bahwa di PT.HWI ada serikat pekerja yaitu KSPN dan Penggugat adalah anggota KSPN;
- Bahwa Penggugat sebagai leader sedangkan saksi sebagai bawahan dari Penggugat;
- Bahwa selama memimpin anak buah Penggugat baik, Penggugat bekerja secara profesional;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa gaji Penggugat;

## 2. SAKSI ARFAN ARIANSYAH

- Bahwa saksi bekerja di PT.Hwaseung pada bagian assembly dan samapi saat ini masih bekerja;
- Bahwa saksi satu bagian dengan Penggugat serta satu gedung dengan Penggugat;
- Bahwa tidak ada kekerasan yang dilakukan oleh Penggugat kepada Nila;
- Bahwa saksi kenal dengan Jasminah, kenal juga dengan Nila;
- Bahwa saksi mengetahui ada keributan tapi ribut cuma omongan;
- Bahwa saksi berada di tempat bekerja saat terjadi keributan;
- Bahwa saat keributan terjadi jarak saksi dengan tempat ribut sekitar 3-4 meter;

Halaman 27 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

### 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 saksi tahu dengan Febrikah Ratnasari dan Siti Saudah;
- Bahwa saksi tidak sepenuhnya menyaksikan kejadian ribut tersebut;
- Bahwa Penggugat tidak pernah mendapatkan surat peringatan;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak di bidang sepatu;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-10, berupa:

1. Fotocopy, Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No.7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tanggal, 5 November 2023, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-1;
2. Fotocopy laporan pengaduan 26 Oktober 2023, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-2;
3. Fotocopy formulir investigasi (hasil investigasi) tanggal 1 Nopember 2021, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-3;
4. Fotocopy Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Hwaseung dengan SPSI,SPN dan FSB Gartexs 2020-2021, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-4;
5. Fotocopy laporan pengaduan melalui hotline SEA yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-5;
6. Fotocopy surat keterangan yang dibuat oleh Sdri.Nila Susiyanti, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-6;
7. Fotocopy surat permohonan pengunduran diri, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-7;
8. Fotocopy surat perjanjian kerja waktu tertentu atas nama Nila Susiyanti, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-8;
9. Fotocopy Integrated Management System, yang telah diperiksa sesuai asli, diberi tanda T-9;
10. Fotocopy surat anjuran Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Demak, yang telah diperiksa tanpa asli, diberi tanda T-10;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil sangkalannya Tergugat mengajukan tiga (3) orang saksi dibawah sumpah dan memberikan keterangan sebagai berikut;

## 1. SAKSI JASMINAH

- Bahwa saksi kenal dengan Chandra Rio;

Halaman 28 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi sejak 2 Juli 2021, jabatan saksi diatas Rio;
- Bahwa pada saat kejadian sekitar jam 9 Penggugat mendatangi saksi untuk minta tambahan orang karena saksi juga sibuk maka dijawab iya sebentar masih saya carikan;
- Bahwa kemudian Penggugat datang lagi untuk yang kedua kalinya meminta tambahan orang dan saya jawab sabar mas saya juga masih sibuk;
- Bahwa Penggugat datang lagi untuk yang ketiga kalinya kemudian saya kasih orang namun orang tersebut masih jalan tapi Penggugat sudah marah marah;
- Bahwa saksi bilang sama Penggugat mas jangan teriak-teriak orang yang saya suruh sudah jalan;
- Bahwa pada saat marah-marah tersebut ada bu Nila yang menghadang langkah Penggugat namun kemudian Bu Nila di dorong sama Penggugat;
- Bahwa jarak saksi dengan Penggugat waktu itu sekitar 15 meter saya dengar ada ribut-ribut lalu saya lari pas saya sampai Penggugat mendorong Bu Nila sampai mau terjungkal;
- Bahwa setelah kejadian itu waktu Bu Nila habis istirahat Bu Nila kemudian Telpon saya dan menanyakan apakah Rio minta maaf ?
- Bahwa atas pertanyaan itu saya jawab Rio tidak minta maaf, kemudian Bu Nila lapor ke HRD;
- Bahwa saksi menemani Bu Nila saat melapor ke HRD;
- Bahwa atas laporan tersebut HRD mendatangi Penggugat;
- Bahwa saksi di tunjukkan bukti T-3 berupa formulir investigasi saksi Jasminah menyatakan karena Rio sudah melakukan kekerasan fisik maka perusahaan mengeluarkan PHK tanpa pesangon;
- Bahwa saksi juga ditunjukkan bukti T-10 anjuran Jasminan mengatakan antara mendorong dan menggeser itu tidak sama;
- Bahwa saudara Rio mendorong Bu Nila bukan menggeser;
- Bahwa kemudian HRD melakukan Investigasi ke lapangan;
- Bahwa pihak HRD tidak melakukan Investigasi ke Bu Nila karena setelah kejadian Bu Nila kemudian resign;
- Bahwa diperusahaan diperbolehkan memanggil dengan teriak tapi tidak boleh teriak-teriak;

Halaman 29 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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

- Bahwa selama bekerja saksi belum pernah melihat ada kejadian seperti yang dilakukan Rio;
- Bahwa kalau pekerja bersuara keras biasanya di SP;
- Bahwa saksi tidak pernah ada masalah dengan Penggugat;
- Bahwa saksi ditunjukkan bukti P-3 saksi mengatakan bahwa pengangkatan jabatan dilakukan karena prestasi dan skill;
- Bahwa saksi mendapat keterangan dari Bu Nila bilang katanya badan saya sakit-sakit semua karena di dorong sama Rio;
- Bahwa pelanggaran tersebut diatur dalam Pasal 27 ayat 6 PKB PT.HWI

## 2. SAKSI SITI SA'DIAH

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat
- Bahwa mengetahui kejadian Rio marah-marah karena jarak saksi dengan tempat kejadian sekitar 15 meter;
- Bahwa pada saat itu Penggugat terik-teriak lalu dihadang oleh Bu Nila dan Penggugat mendorong Bu Nila sampai hampir terjungkal;
- Bahwa awalnya Penggugat minta tambahan orang tapi belum dikasih;
- Bahwa saksi ditunjukkan bukti T-3 dan menerangkan karena Penggugat sudah melakukan kekerasan fisik maka perusahaan mengeluarkan PHK tanpa pesangon;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat mendorong Bu Nila;
- Bahwa saksi ditunjukkan bukti T-10 dan menerangkan antara mendorong dan menggeser itu tidak sama;
- Bahwa saksi tahu HRD melakukan investigasi ke lapangan tapi tidak melakukan Investigasi kepada Bu Nila;
- Bahwa saksi tidak ada masalah dengan Penggugat;

## 3. SAKSI ERMA RISMIYATI

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat mendorong bu Nila;
- Bahwa waktu itu Penggugat marah-marang kemudian berjalan mendatangi bu Jasminah tapi dihadang oleh Bu Nila kemudian bu Nila di dorong sampai hampir terjatuh;
- Bahwa saksi mengetahui ada ribut-ribut antara Penggugat dengan Bu Jasminah;
- Bahwa saat berjalan Penggugat sambil teriak-teriak;

Halaman 30 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat minta tambahan orang tapi belum dikasih;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 26 September 2023;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan putusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Gugatan Penggugat telah melampaui tenggang waktu/Daluarsa;

Bahwa gugatan Penggugat telah melampaui tenggang waktu/daluarsa karena gugatan di daftarkan pada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tanggal 18 Juli 2023, sedangkan Tergugat memberikan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tanggal 5 November 2021 sehingga gugatan yang diajukan Penggugat telah melampaui waktu 1 tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024, maka gugatan Penggugat sudah selayaknya tidak dapat diterima;

2. Gugatan Penggugat Kabur/*Obscuur libel*

Bahwa gugatan Penggugat tidak konsisten hal mana dapat dilihat pada petitum angka dua (2) dan petitum angka tiga (3) pada petitum angka 2 meminta untuk diputus menyatakan tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum sedangkan pada petitum angka 3 Penggugat sudah mengakui dan menerima dengan meminta diputus menyatakan adanya Pemutusan Hubungan Kerja;



Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut Penggugat dalam Repliknya tanggal 15 Agustus 2023 membantah dalil-dalil eksepsi eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut;

1. Mengenai Gugatan Daluaras;

Bahwa Tergugat sama sekali tidak memahami tentang peraturan Ketenagakerjaan faktanya Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah dijelaskan secara jelas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 Tertanggal 28 Oktober 2004 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 114/PUU-XIII/2015 Tertanggal 28 Oktober 2015;

Bahwa terkait Pasal 171 UUK dan Pasal 82 UU PPHI, Jangka waktu daluarsa tersebut berlaku untuk PHK sebagai berikut :

- a. PHK yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) dan Pasal 159 UUK);
- b. PHK yang dilakukan oleh Pengusaha terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses pidana (Pasal 160 ayat (3) UUK);
- c. PHK yang diakibatkan pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162 UUK);

2. Mengenai Gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libels*)

Bahwa Tergugat tidak membaca secara detail isi dari gugatan Penggugat yang menyatakan Penggugat adalah pekerja PT.Hwa Seung Indonesia yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat dengan alasan melanggar perjanjian kerja bersama pada perusahaan Tergugat;

Bahwa secara runtut dalam gugatan Penggugat telah dijelaskan tentang dasar hukum yang disesuaikan dengan Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga jelas gugata Penggugat memiliki dasar hukum;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi dari Tergugat dan bantahan dari Penggugat maka Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan eksepsi dalam hukum perdata adalah merupakan tangkisan atau sanggahan yang tidak berkaitan langsung dengan pokok perkara, pada dasarnya eksepsi hanya sebatas



mempersoalkan tentang keabsahan formal dari suatu gugatan bukan menyanggah materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi mengenai gugatan Penggugat daluarsa maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat mendalilkan gugatan Penggugat telah melampaui tenggang waktu/daluarsa karena gugatan di daftarkan tanggal 18 Juli 2023, sedangkan Tergugat memberikan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat tanggal 5 November 2021 sehingga gugatan yang diajukan Penggugat telah melampaui waktu 1 tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2024;

Menimbang, bahwa dalam Pasal 82 Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan *"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;*

Menimbang, bahwa Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan No: 012/PUU-I/2003 membatalkan beberapa pasal yang terdapat dalam Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan telah tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang, bahwa Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-1/2003 merupakan ketentuan yang tidak berdiri sendiri. Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merujuk pada Pasal 158, Pasal 159, dan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan Pasal 171 menunjuk pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal terkait dengan Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 171 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tidak dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi hanya Pasal 160 ayat (3)

*Halaman 33 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





dan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan di luar Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dikualifikasi daluwarsa;

Menimbang, bahwa, sebagai konsekuensinya, daluwarsa gugatan Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan terhadap dua hal. Pertama, Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mengundurkan diri, Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kedua, PHK yang timbul karena menjalani proses pidana lebih dari 6 bulan Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam perkara aquo gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat bukan karena Penggugat mengundurkan diri dan bukan pula karena Penggugat Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat menjalani proses Pidana maka terhadap gugatan Penggugat yang diajukan Penggugat pada tanggal 18 Juli 2023 sedangkan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat pada tanggal 5 November 2021 sehingga gugatan Penggugat telah melampaui waktu 1 tahun maka gugatan yang demikian tidak termasuk daluarsa oleh karenanya eksepsi Tergugat tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan berkaitan dengan dalil eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat kabur/*obscuur libel* ;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat menyatakan petitum Penggugat angka 2 dengan petitum angka 3 tidak konsisten dan tidak selaras karena pada petitum angka 2 Penggugat meminta agar Majelis Hakim menyatakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum, sementara pada petitum angka 3 Penggugat meminta Kepada Majelis Hakim agar menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak putusan dibacakan;

Menimbang, bahwa dalil petitum angka 2 dan angka 3 gugatan Penggugat adalah dalil yang saling berkaitan sehingga untuk menyatakan

*Halaman 34 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*



apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sah atau tidaknya serta untuk mengetahui terhitung sejak kapan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat maka hal tersebut haruslah diperiksa dalam pokok perkara gugatan yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut;

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat dalam perkara aquo telah masuk pada pokok perkara yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut maka eksepsi tersebut harus ditolak;

## **DALAM POKOK PERKARA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

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

- Bahwa benar Penggugat merupakan pekerja Pihak Tergugat dengan Jabatan Leader dan bagian terakhir Assembly Cell 53 gedung E2 dengan penghasilan terakhir Rp3.118.750,- (tiga juta seratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) bekerja sejak 7 Agustus 2019 sampai 5 November 2021;
- Bahwa benar Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat karena melanggar ketentuan PKB PT.HWI 2020 – 2022 Pasal 27 ayat 6 .1 huruf e yaitu “terbukti menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon;
- Bahwa perselisihan bermula pada tanggal 26 Oktober 2021 pukul 08.57 Wib Tergugat melalui HRD menerima laporan pengaduan melalui e-mail dimana Penggugat dilaporkan melakukan tindakan kekerasan kepada Sdri.Nila selaku supervisor sewing gedung E;
- Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Penggugat yang pada pokoknya menyimpulkan tindakan yang dilakukan kepada Sdri Nila hanya tindakan menggeser tubuh Sdri.Nila tanpa ada unsur kekerasan hal tersebut merupakan dalil yang terlalu mengada ada karena kronilogis sebenarnya berdasarkan investigasi adalah bermula ketika Penggugat menghampiri Sdri.Jasminah untuk meminta bantuan tambahan orang dengan disertai adu mulut yang sangat kencang antara Penggugat dengan Sdri.Jasminah sehingga dicoba ditengahi oleh Sdri Nila namun pada saat itu ditepis oleh Penggugat secara kasar dengan mendorong dan/atau melempar badan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sdri.Nila dengan tangan Penggugat sampai menyebabkan badan area lengan kanan dan kiri Sdri.Nila sakit dan gemeteran serta sempoyongan;

- Bahwa tindakan mendorong dan/atau melempar badan Sdri.Nila secara keras dengan tangan sampai menyebabkan badan Sdri.Nila sakit dan gemeteran merupakan tindakan kekerasan dan pelecehan fisik sebagaimana ketentuan PKB PT.Hwa Seung Indonesia 2020 – 2022 Pasal 27 ayat 6.1 huruf e dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon;
- Bahwa berdasarkan hasil investigasi sehingga Tergugat dapat menyimpulkan dan memutuskan bahwa Penggugat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa memberikan pesangon yang disampaikan pada tanggal 5 November 2021 kepada Penggugat melalui surat keputusan No.7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tentang Pemutusan Hubungan Kerja ;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut;

- Bahwa benar Penggugat merupakan pekerja Pihak Tergugat dengan Jabatan Leader dengan penghasilan terakhir Rp3.118.750,- (tiga juta seratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh rupiah) bekerja sejak 7 Agustus 2019 sampai 5 November 2021;
- Bahwa benar Penggugat telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat ;

Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah :

1. Apakah benar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dikarenakan Penggugat telah melakukan tindak kekerasan kepada teman sekerja sebagaimana dalil Tergugat atau apa karena sebab lain ?
2. Sejak kapan putusanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara aquo?

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat dibantah, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan terlebih dahulu dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa dalil Penggugat pada posita angka 3,4 dan 5 berkaitan dengan tindakan Penggugat kepada sdri Nila yang hanya menggeser tubuh Sdri.Nila tanpa ada unsur kekerasan dan bukan merupakan tindakan kekerasan fisik telah dibantah oleh Tergugat karena menurut Tergugat

Halaman 36 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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

berdasarkan hasil Investigasi yang dilakukan oleh HRD tindakan Penggugat kepada Sdri.Nila bermula ketika Penggugat menghampiri Sdri.Jasminah untuk meminta bantuan tambahan orang dengan disertai adu mulut yang sangat kencang antara Penggugat dengan Sdri.Jasminah sehingga dicoba ditengahi oleh Sdri Nila namun pada saat itu ditepis oleh Penggugat secara kasar dengan mendorong dan/atau melempar badan Sdri.Nila dengan tangan Penggugat sampai menyebabkan badan area lengan kanan dan kiri Sdri.Nila sakit dan gemeteran serta sempoyongan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-4 berupa Anjuran dari Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara, serta bukti T-3 berupa formulir hasil investigasi dan bukti T-10 berupa Anjuran dari Dinas Koperasi,UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jepara terhadap bukti P-4 dan bukti T-10 bukti tersebut saling bersesuaian;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 berupa formulir hasil investigasi Sdri Nila menerangkan sekitar pukul 08.30 Wib terjadi adu mulut antara Penggugat dengan Jasminah mereka sudah berselisih paham dengan mengeluarkan nada tinggi ditambah pada saat itu Penggugat menghampiri Jasminah dengan muka marah, kemudian Sdri.Nila spontan mencoba meleraikan dengan mencoba menghalangi Penggugat dengan cara berdiri diantara Penggugat dan Jasminah namun justru di dorong oleh Penggugat dengan cara memegang kedua lengan Sdri Nila dan kemudian mendorong Nila hingga sempoyongan;

Menimbang bahwa Sdri.Jasminah dalam formulir Investigasi menerangkan Penggugat meminta operator kepada Sdri.Jasminah untuk diperbantukan di Cell E-53, karena adanya penumpukan pekerjaan, Jasminah agak terhambat sehingga belum bisa langsung memberikan bantuan operator sebagaimana yang diminta Penggugat, kemudian beberapa saat ketika operator sudah dalam perjalanan menuju Cell E-56 sauda Penggugat tampak emosi berjalan menuju ke arah Jasminah dalam perjalanan menuju Cell E-56 Penggugat sempat dilelai oleh sdr.Heri Arfianto namun diacuhkan dan tetap menghampiri Jasminah, pada saat sudah dekat dengan Jasminah Penggugat dilelai oleh sdri.Nila Susiyanti namun tetap mengacuhkan dengan memegang lengan Sdri.Nila Susiyanti kemudian mendorong Sdri Nila sampai hampir jatuh;

Menimbang, bahwa keterangan Sdri.Siti Sa'diah dalam formulir hasil investigasi juga menerangkan yang pada pokoknya sama dengan keterangan Jasminah bahwa Penggugat dilelai oleh Sdri Nila Susiyanti namun kembali

Halaman 37 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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)



mengacuhkan dengan memegang kedua lengan Sdri.nila Susiyanti kemudian mendorong yang menyebabkan Sdri.Nila hampir jatuh;

Menimbang, bahwa saksi lainya yaitu saksi Heri Afrianto menerangkan dalam hasil investigasi saat Penggugat hendak mengahampiri Jasminah sempat dileraai oleh Heri Afrianto tapi tidak dihiraukan,bahwa Heri Afrianto hanya sebatas mengetahui adanya perselisihan adu mulut antara Penggugat dengan Jasminah tidak mengetahui secara pasti tindakan *harrasment* yang dilakukan sebagaimana dilaporkan sedangkan M. Anjam Fiyani dalam hasil investigasi mengatakan ketika Penggugat sudah mendekati Sdri.Jasminah dileraai oleh Supervisor perempuan, berkerudung dan berkacamata namun kembali mengacuhkan dengan adanya sebuah tolakan tangan Penggugat yang mengenai tangan dari Supervisor tersebut, supervisor perempuan tersebut di indikasiakan adalah Sdri.Nila susiyanti;

Menimbang, bahwa keterangan Sdr. Candra Rio Fitriyono dalam hasil investigasi menerangkan bahwa Penggugat mengakui berkata lantang dengan nada tinggi saat berkomunikasi dengan Sdri.Jasminah hal tersebut dilakukan karena permintaan bantuan operator tidak kunjung di penuhi oleh sdri.Jasminah maksud Penggugat jika tidak ada atau tidak bisa ya bilang saja bukan Cuma dijanjikan nanti-nanti;

Menimbang, bahwa Penggugat mengakui bahwa saat itu suasana kacau karena komunikasi dengan Sdri.Jasminah sama -sama menggunakan nada tinggi Penggugat juga mengakui bahwa benar sempat dihalang-halangi oleh Sdri.Nila Susiyanti dengan cara dipegang dada sembari dibilang “sudah-sudah”. Namun Penggugat menyingkapkan tangan ke Sdri.nila Susiyanti dan berkata “ apa toh bu, ini lho saya mau menagih janji bu Jasminah, kenapa saya dihalangi” .;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti P-4 dan T-10 yang saling bersesuaian, dalam Poin B Keterangan Pengusaha Sdri.Jasminah memberikan keterangan bahwa benar terjadi perselisihan yang diawali adu mulut antara Jasminah dengan Penggugat mengenai peminjaman orang, bahwa benar pada saat permintaan ketiga Penggugat mengahampiri Jasminah dan saat diperjalanan di hadang oleh sdri.Heri untuk menghentikan namun Penggugat bersikeras menemui Sdri.Jasminah;

Menimbang, bahwa selanjutnya keterangan Siti Sa'diah dalam sidang mediasi menjelaskan sekitar pukul 08.00 Wib mendengar suara ribut-ribut antara Penggugat dengan Sdri.Jasminah setelah menghampiri sumber suara tersebut saksi melihat Penggugat memegang pundak Sdri. Nila Susiyanti lalu

*Halaman 38 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg*





Penggugat memindahkan/menggeser Sdri.Nila karena menghalangi Peggugat untuk bertemu dengan Jasminah, sedangkan saksi Vebrika Ratna dalam sidang Mediasi memberikan keterangan bahwa Peggugat meminta bantuan penambahan orang kepada Sdri.Jasminah namun tidak sabar sehingga marah dan dipegang oleh Sdri.Nila untuk menghentikan namun Peggugat reflek menggeser badan sdri.Nila;

Menimbang, bahwa saksi Peggugat yaitu saksi Faruk Hidayat dalam persidangan menerangkan bahwa saksi tahu ada ribut-ribut antara Peggugat dengan Jasminah, namun saksi tidak melihat ada tindakan kekerasan, saksi juga menerangkan bahwa Peggugat tidak mendorong Sdri.Nila saksi melihat Peggugat menggeser bukan mendorong Nila, sedangkan saksi Arfan ariansyah dalam persidangan memberikan keterangan bahwa tidak ada kekerasan yang dilakukan oleh Peggugat kepada Sdri.Nila, saksi mengetahui ada ribut-ribut tapi cuma sebatas ribut omamngan, saksi tahu kejadian karena pada saat itu berada ditempat kerja dan jarak saksi dengan kejadian hanya sekitar 3 sampai 4 meter;

Menimbang, bahwa selanjutnya saksi Tergugat yaitu saksi Jasminah dalam persidangan memberikan keterangan sekitar jam 9 Peggugat mendatangi saksi untuk minta tambahan orang karena saksi juga sibuk maka dijawab iya sebentar masih saya carikan, kemudian Peggugat datang lagi untuk yang kedua kalinya meminta tambahan orang dan saya jawab sabar mas saya juga masih sibuk lalu Peggugat datang lagi untuk yang ketiga kalinya kemudian saya kasih orang namun orang tersebut masih jalan tapi Peggugat sudah marah marah;

Menimbang, bahwa karena Peggugat marah-marah saksi bilang mas jangan teriak-teriak orang yang saya suruh sudah jalan, pada saat marah-marah tersebut ada bu Nila yang menghadang langkah Peggugat yang akan menemui saksi namun kemudian Bu Nila di dorong sama Peggugat sampai mau terjungkal;

Menimbang, bahwa saksi Tergugat lainnya yaitu saksi Siti Sa'diah dalam persidangan memberikan keterangan saksi mengetahui kejadian Rio marah-marah karena jarak saksi dengan tempat kejadian sekitar 15 meter, saat itu Peggugat terik-teriak lalu dihadang oleh Bu Nila dan Peggugat mendorong Bu Nila sampai hampir terjungkal sedangkan saksi Ema Rismiyati menerangkan bahwa saksi mengetahui Peggugat mendorong bu Nila, saksi mengetahui ada ribut-ribut antara Peggugat dengan bu Jasminah, waktu itu Peggugat marah-marah saat berjalan

Halaman 39 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Penggugat sambil teriak-teriak kemudian berjalan mendatangi bu Jasminah tapi dihadang oleh Bu Nila kemudian bu Nila di dorong sampai hampir terjatuh;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkain pertimbangan tersebut setelah mencermati keterangan para saksi baik keterangan saksi pada saat dilakukan investigasi maupun keterangan saksi pada saat sidang Mediasi dan juga keterangan saksi pada persidangan di Pengadilan hubungan Industrial di dapati bahwa ketarngan saksi Jasminah dan Saksi Siti Sa'diah keterangan berubah-ubah dimana pada saat investigasi memberikan keterangan bahwa Peggugat mendorong Sdri.Nila Susiyanti sampai hampir terjatuh sedangkan pada saat sidang Mediasi memberikan keterangan Saksi Jaminah hanya memberikan keterangan adanya adu mulut dengan Peggugat dan hanya memberikan keterangan Peggugat duhadang Sdr.Heri namun Peggugat bersikeras menemui Jasminah sedangkan saksi Siti Sa'diah dalam mediasi memberikan keterangan memang benar ada perselisihan anantara Peggugat dengan Jasminah, saksi melihat Peggugat memegang pundak Sdri.Nila lalu Peggugat memindahkan/menggeser Sdri. Nila karena menghalangi untuk bertemu Jasminah;

Menimbang, bahwa kemudian di persidangan saksi Jasminah menerangkan dan saksi Siti Sa'diah memberikan keterangan bahwa saat hendak mendatangi Jasminah Peggugat dihadang oleh Sdri.Nila Susiyanti namun Sdri.Nila di dorong oleh Peggugat sampai hampir tejungkal;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti dan keterangan saksi yang telah dipertimbangkan diatas bahwa benar telah terjadi perselisihan adu mulut dengan suara lantang antara Peggugat dengan saksi Jaminah yang kemudian ketika Peggugat hendak menemui Jasminah dalam keadaan marah dileraikan dan dihadang oleh Sdri Nila Susiyanti;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan tindakan yang dilakukan oleh Peggugat dengan mendorong Sdri.Nila Susiyanti sampai hampir terjatuh keterangan tersebut hanya berasal dari saksi Jaminah dan Saksi Siti Sa'diah serta saksi Erma Rismiyati sedangkan saksi -saksi lainnya baik saksi Peggugat maupun saksi yang telah diperiksa oleh tim investigasi sebagaimana bukti T-3 dan keterangan saksi Pengusaha (Tergugat) dalam sidang mediasi tidak ada yang meberikan keterangan bahwa Peggugat telah mendorong Sdri.Nila Susiyanti sampai hampir terjatuh termasuk

Halaman 40 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



keterangan saksi Jasminah dan Siti Sa'adah di Mediasi tidak menerangkan adanya dorongan yang dilakukan oleh Penggugat yang mengakibatkan Siti Sa'adah hampir terjatuh sehingga keterangan saksi Jasminah dan saksi Siti Sa'diah serta saksi Erma Rismiyati dalam persidangan Majelis Hakim mengesampingkan keterangan saksi tersebut sepanjang anak kalimat *"Penggugat mendorong Sdri.Nila Susiyanti sampai hampir terjatuh"*.;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh rangkain pertimbangan tersebut bahwa tindakan Tergugat yang memberikan sanksi terhadap Penggugat dengan mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan hubungan Kerja Nomor 7/SK-PHK/HRD-HWI/XI/2021 tertanggal 5 Agustus 2023 dengan dasar Penggugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama Pasal 27 ayat 6.1 huruf e yaitu *"terbukti menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja"* Majelis Hakim berpendapat bahwa penerapan sanksi yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan menerapkan Pasal 27 ayat 6.1 huruf e kurang tepat dan terkesan dipaksakan;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi dalam Investigasi maupun dalam Mediasi serta dalam Persidangan semua saksi mengatakan bahwa memang benar terjadi perselisihan adu mulut dengan suara lantang antara Penggugat dengan Sdri.Jasminah dengan demikian seharusnya Tergugat dalam menjatuhkan sanksi kepada Penggugat berdasarkan pada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 27 ayat 2 huruf k yang menyatakan *"membuat keributan dan bertengkar mulut ditempat kerja dan tidak mau menuruti setelah dinasehati oleh atasan/pengusaha"*;

Menimbang, bahwa oleh karena telah dipertimbangkan diatas bahwa penjatuhan sanksi Pemutusan hubungan Kerja yang diberikan Tergugat kepada Penggugat dengan berdasarkan pada Pasal 27 ayat 6.1 huruf e kurang tepat akan tetapi Penggugat telah nyata-nyata melanggar Perjanjian Kerja Bersama Pasal 27 ayat 2 huruf k yang seharusnya diberikan surat peringatan (1) namun demikian dengan berdasarkan pada posita gugatan Penggugat pada angka 26 yang intinya menyatakan hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan lagi serta dengan memperhatikan petitum subsider Penggugat maka adil apabila perkara ini diputus dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat telah melanggar

Halaman 41 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Perjanjian Kerja Bersama Pasal 27 ayat 2 huruf k dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak putusan dibacakan pada tanggal 17 Oktober 2023 karena Penggugat telah melakukan kesalahan dengan melanggar Perjanjian Kerja Bersama dengan demikian terhadap petitum Penggugat pada angka 2 berkaitan dengan alasan penjatuhan Pemutusan hubungan Kerja tidak sah dan bertentangan dengan hukum dan petim angka 3 beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis hakim akan mempertimbangkan petitum Pengugat pada angka 4 yang meminta kepada Majelis hakim untuk menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan pemutusan Hubungan Kerja ;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama maka sebagaimana ketentuan Pasal 52 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasak 40 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa berkaitan dengan uang penggantian hak oleh karena selama proses persidangan baik Penggugat maupun Tergugat tidak menunjukkan bukti adanya sisa cuti maupun hak lainnya maka terhadap penggantian hak dalam perkara aquo tidak dapat dipertimbangkan;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan besaran upah Penggugat dan masa kerja Penggugat telah diakui oleh Tergugat dan oleh karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 17 Oktober 2023 atau sejak putusan dibacakan maka masa kerja Penggugat adalah 4 (empat) tahun lebih 2 bulam 11 hari dengan demikian hak yang harus dibayarkan tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

-Uang pesangon sebesar  $0,5 \times \text{Rp } 3.118.750.00 \times 4 \text{ bulan} = \text{Rp } 7.796.875.00$

-Penghargaan Masa Kerja 2 bulan  $\times \text{Rp } 3.118.750.00 = \text{Rp } 6.237.500.00$

Halaman 42 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Total =Rp 14.034.375.00

(empat belas juta tiga puluh empat ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah)

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap permintaan penggugat agar Tergugat dihukum untuk membayar upah selama proses penyelesaian dalam perkara aquo majelis hakim mempertimbangkannya demikian;

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan diatas bahwa putusnya hubungan kerja antara penggugat dan Tergugat adalah sejak putusan dalam perkara aquo dibacakan yaitu pada tanggal 17 Oktober 2023 namun demikian telah pula dipertimbangkan diatas bahwa oleh karena penggugat telah nyata-nyata melakukan kesalahan pelanggaran Perjanjian Kerja bersama yang kemudian dilakukan investigasi dan kemudian dikeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja maka dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 100 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka adil apabila Tergugat tidak dihukum untuk membayar upah selama proses penyelesaian karena Penggugat telah nyata-nyata bersalah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama dengan oleh karenanya terhadap tuntutan pembayaran upah proses majelis Hakim berkesimpulan menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap petutut angka 6 yang meminta agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini maka Majelis hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa upah merupakan bentuk hak dari Penggugat namun pemenuhannya dalam bentuk pembayaran sejumlah uang, berdasarkan Pasal 606 RV dan Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No.791K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1972 "lembaga hukum uang paksa atau *dwangsom* (ex Pasal 606 RV) tidak dapat diterapkan terhadap perkara perdata yang diktum putusan Hakim berupa: Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat dengan demikian terhadap petitum Penggugat pada angka 6 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa dalam petitum Penggugat pada angka 7 yang meminta Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun dilakukan upaya hukum Kasasi, Peninjauan Kembali maupun Perlawanan,

Halaman 43 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini tidak dapat di kabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 180 HIR dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 taun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij voorrad*) sehingga petitum angka 10 harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah);

Menimbang, bahwa biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp10.000,- (sepuluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian maka Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dibacakan pada tanggal 17 Oktober 2023 karena Penggugat melakukan pelanggaran Perjanjian kerja Bersama;

Halaman 44 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

#### 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)



3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 40 ayat (4) dengan perincian sebagai berikut :

- Uang pesangon sebesar  $0,5 \times \text{Rp } 3.118.750.00 \times 4 \text{ bulan} = \text{Rp}7.796.875.00$
- Penghargaan Masa Kerja 2 bulan  $\times \text{Rp } 3.118.750.00 = \text{Rp}6.237.500.00$
- Total =  $\text{Rp}14.034.375.00$  (empat belas juta tiga puluh empat ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah)

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

5. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara Rp10.000,- (sepuluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Selasa tanggal 26 September 2023 oleh kami, Suwanto, S.H., sebagai Hakim Ketua, Hj.Christine Maria Setyawati,S.H, dan Nursalam, S.H masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN SMG, tanggal 18 Juli 2023, putusan tersebut pada hari Selasa tanggal 17 Oktober 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Ardiana Susanti,S.H.,M.H sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat'

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

**Hj.Christine Maris Setyawati, S.H.**

**Suwanto**

**S.H.,**

**Nursalam, S.H,**

Panitera Pengganti,

Halaman 45 dari 46 hal. Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg



Ardiana Susanti S.H, M.H.,

Perincian biaya :

Meterai

Rp 10.000,00 +

Jumlah

Rp 10.000,00

(sepuluh ribu rupiah) ;