



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

REFALDI HARAHAP, Pekerjaan Karyawan Swasta, Jabatan Head Sales E-Commerce, Alamat rumah Kana Park Babat, Cluster kawa Blok D2 No. 27 Kec Legok, Kab Tangerang Banten 15320. untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Melawan

PT RODA MAJU BAHAGIA, Perseroan Terbatas, berkedudukan di Kota Jakarta Utara, beralamat di Jln.Sunter Jaya I No. 38 Rt. 02 Rw 05 Ruko Puri Mutiara Blok A.37-38 Sunter Agung Tanjung Priok Jakarta Utara, diwakili oleh Hendra selaku Direktur Utama PT Roda Maju Bahagia dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Yudistira, S.H., M.Si., Dkk Para Advokat pada Kantor Hukum Yudistira & Co, yang berkedudukan di Citywalk-Citylofts Sudirman Lantai 20.06 B, Jl.KH.Mansyur No. 121 Jakarta Pusat 10220, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juni 2023, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat dalam perkara ini;

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

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 6 Juni 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 12 Juni 2023 dengan

Halaman 1 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

nomor registrasi:155/Pdt.Sus-PHI/2023/PNJkt.Pst, telah mengajukan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja / PHK* tersebut kami ajukan setelah melewati proses Mediasi pada tingkat Tripartite, sebagaimana dikandung maksud Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang PPHI proses tersebut dibuktikan dengan telah dikeluarkannya surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, No. 1012 /KT.03.03, tertanggal 27 Februari 2023, maka dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa dan diterima oleh bapak ketua Pengadilan Hubungan Industrial Prov. DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
2. Bahwa gugatan ini adalah merupakan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai mana diatur dalam pasal, 1 butir 4 Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa pihak **PENGGUGAT** telah bekerja pada perusahaan pihak **TERGUGAT** sejak tanggal, 2 November 2017, diberi tugas dan jabatan sebagai tenaga Head Sales E-Commerce dengan menerima upah terakhir bulan Desember 2022 sebesar Rp. 6.500.000,- (enam juta lima ratus ribu rupiah);
4. Bahwa pihak **PENGGUGAT** merupakan pihak yang sangat dirugikan oleh pihak **TERGUGAT** dikarenakan pihak **TERGUGAT**, telah berupaya dengan segala alasan, melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa melalui prosedur yang berlaku sesuai ketentuan Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Bahwa guna mendapatkan kepastian hukum, maka pihak **PENGGUGAT** mengajukan surat gugatan Pemutusan Hubungan Kerja ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Prov. DKI Jakarta, pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

DALAM PROVISI:

6. Bahwa berdasarkan Undang-undang Dasar 1945, dimana setiap warga Negara Indonesia berhak atas mendapatkan pekerjaan dan penghasilan, guna menghidupi dirinya dan keluarganya dan berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan,

Halaman 2 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



dengan alasan apapun pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali yang diatur secara khusus oleh Undang-undang ini;

7. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenaga kerjaan, menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan **lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003 adalah batal demi hukum.**

8. Bahwa didalam faktanya TERGUGAT telah melakukan tindakan PHK terhadap PENGGUGAT secara sepihak, sejak 31 Desember 2022 dengan cara pada tanggal 05 Desember 2022, PENGGUGAT telah dipanggil oleh TERGUGAT (**General Manager atas nama Sdr.Fadli Hidayat**), bahwasanya untuk memberitahukan ada pengurangan pekerja / karyawan **dengan alasan efisiensi perusahaan, karena perusahaan TERGUGAT mengalami kerugian dan PENGGUGAT adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK tersebut,** dengan diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022, sehingga TERGUGAT, tidak memberikan tugas dan tidak membayar upah terhadap pihak PENGGUGAT, serta PENGGUGAT dimana sampai sekarang, sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

9. Bahwa oleh karena TERGUGAT telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT sebelum memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai mana diatur berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) maka mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, maka Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT tersebut harus dinyatakan **batal demi hukum** sehingga dan oleh karenanya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT belum pernah terputus, maka TERGUGAT wajib membayar Upah PENGGUGAT selama tidak dipekerjakan;

10. Bahwa mengingat hubungan kerja antara pihak PENGGUGAT dengan pihak TERGUGAT dianggap belum pernah terputus maka pihak TERGUGAT wajib membayarkan upah pihak PENGGUGAT setiap bulannya sejak bulan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Januari 2023 sebesar Rp. 6.500.000 sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat; sehingga berjumlah 6 bln x Rp. 6.500.000; = Rp. 39.000.000,- (tiga puluh sembilan juta rupiah);

DALAM POKOK PERKARA:

11. Bahwa apa yang telah disampaikan oleh PENGGUGAT dalam bagian provisi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan apa yang akan disampaikan oleh Penggugat pada bagian pokok perkara ini;

12. Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja tetap di perusahaan Pihak TERGUGAT, terhitung mulai bekerja tanggal 2 November 2017 dengan jabatan sebagai Head Sales E-Commerce/Online dan mendapatkan gaji terakhir sebesar Rp. 6.500.000,- (enam juta lima ratus ribu rupiah);

13. Bahwa TERGUGAT telah berniat melakukan tindakan PHK secara sepihak, dengan cara pada tanggal 05 Desember 2022, PENGGUGAT telah dipanggil oleh TERGUGAT (**General Manager atas nama Sdr. Fadli Hidayat**), bahwasanya untuk memberitahukan ada pengurangan pekerja/karyawan dengan **alasan efisiensi perusahaan, karena perusahaan TERGUGAT mengalami kerugian dan PENGGUGAT, adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK tersebut**, dengan. diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022. PENGGUGAT agar menerima keputusan TERGUGAT tersebut walau keadaan PENGGUGAT sangat kecewa dan UNTUK berpikir bagaimana melanjutkan kehidupan selanjutnya akan istri dan anak anak PENGGUGAT;

14. Bahwa saat itu PENGGUGAT berpikir dimana perusahaan TERGUGAT akan memberikan hak penuh atas dasar Undang-undang yang berlaku dan pihak TERGUGAT (Sdr. Fadli Hidayat) **memberitahukan untuk selanjutnya tentang administrasi akan dilanjutkan dan diselesaikan oleh TERGUGAT DALAM HAL INI (kepala Human Resources Department yaitu Sdri. Agustina;)**

15. Bahwa pada tanggal 07 Desember 2022 jam 13.15 WIB, PENGGUGAT dipanggil oleh TERGUGAT (Sdri. Agustina,) untuk berbicara terkait hitungan pesangon dan penandatanganan surat PHK, dimana TERGUGAT (Sdri. Agustina) menyampaikan bahwa PENGGUGAT mendapatkan Pemutusan

Halaman 4 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Hubungan Kerja tersebut, Pihak TERGUGAT (Sdri. Agustina) akan memberikan sebuah surat PHK yang didalamnya terdapat **Perhitungan uang pesangon** serta klausul pemotongan setengah dari hak pesangon (sebesar 50 %) yang harusnya PENGGUGAT terima, dengan klausul hitungan perusahaan TERGUGAT sehingga berbunyi sebagai berikut: 5 tahun kerja = 5 (lima) bulan Gaji pokok + 2 (dua) bulan Gaji pokok sebagai **uang penghargaan masa kerja = 7 (tujuh) bulan Gaji pokok dan hanya akan dibayarkan / dipotong 0,5 +** terdapat potongan lain dari perusahaan TERGUGAT sebagai permohonan keringanan sejumlah kurang lebih 3 (tiga) juta rupiah, namun PENGGUGAT menolak dengan alasan tidak sesuai dan meminta waktu untuk melihat dan mempelajari Undan-undang terkait apakah yang di berikan perusahaan TERGUGAT ini benar atau ada kecurangan.

16. Bahwa pada tanggal 8 Desember 2022 PENGGUGAT, berinisiatif menemui TERGUGAT (Sdri. Agustina selaku Head HRD) terkait dengan hitungan hak pesangon yang sudah disampaikan kepada PENGGUGAT pada tanggal, 7 Desember 2022, dan yang PENGGUGAT, Ketahui dan pahami adalah seharusnya PENGUGAT TELAH bekerja 5 (lima) tahun 1 (satu) bulan yang menurut Undang-undang dimana masa kerja terhitung 6 (enam) tahun = 6 (enam) bulan gaji pokok dan tunjangan tetap + 2 (dua) bulan gaji pokok dan tunjangan tetap sebagai penghargaan = 8 (delapan) gaji pokok dan tunjangan tetap, Namun perusahaan TERGUGAT menolak dengan alasan perusahaan TERGUGAT, sedang mengalami kerugian, yang PENGGUGAT pahami jika perusahaan TERGUGAT memang benar mengalami kerugian, maka perusahaan TERGUGAT wajib memberikan bukti terkait kerugian tersebut melalui audit eksternal selama dua tahun berturut-turut Namun TERGUGAT (Sdri. Agustina) tidak menerima, permintaan dan masukan PENGGUGAT dan akan membicarakan hal ini dengan pihak TERGUGAT (manajemen). Dimana PENGGUGAT, pada saat itu mencoba merekam pembicaraan tersebut untuk bukti yang menguatkan, mengingat pihak perusahaan TERGUGAT sangat mencurigakan;

17. Bahwa pada tanggal 09 Desember 2022, TERGUGAT (Sdri. Agustina) ternyata tidak menyampaikan kemauan PENGGUGAT dan hanya meniadakan potongan keringanan yang perusahaan TERGUGAT, minta sebelumnya sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) (semua perkataan terekam dengan jelas), Kemudian TERGUGAT, (Sdri. Agustina) justru

Halaman 5 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



melampirkan surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dengan klausul baru yaitu peniadaan potongan kantor saja tidak seperti yang PENGGUGAT, ajukan / minta dengan merujuk ketentuan *peraturan perundang-undangan yang berlaku*;

18. Bahwa pihak TERGUGAT (Sdri. Agustina) berkali-kali melakukan intervensi dan paksaan secara verbal terhadap PENGGUGAT dan PENGGUGAT tetap dengan pendiriannya, karena PENGGUGAT sangat menghargai hukum, dimana PENGGUGAT menyarankan untuk melakukan mediasi di disnaker Jakarta Utara, namun TERGUGAT (Sdri. Agustina) malah mengajak dengan nada marah ke tempat tergugat (Sdr. Fadli Hidayat, selaku General Manager, dan TERGUGAT (Sdri. Agustina) menuduh PENGGUGAT memutarbalikan fakta, padahal PENGGUGAT memiliki rekaman percakapan sebelumnya, Logika yang di gunakan PENGGUGAT adalah jika memang perusahaan TERGUGAT merugi sesuai KETENTUAN Undang-undang yang berlaku, maka perusahaan TERGUGAT bisa dan wajib memberikan bukti kerugian. Jika tidak, maka bisa saja semua perusahaan yang melakukan PHK tidak membayar penuh pesangon kepada para pekerjanya dengan dalih merugi;

19. Bahwa pada tanggal 12 Desember 2022 TERGUGAT, (Sdri. Agustina) mengatakan "pesangon kamu PENGGUGAT bisa-bisa tidak dibayar", melakukan intervensi juga terhadap rumah tangga PENGGUGAT, yang notabennya melanggar hak asasi PENGGUGAT dan harga diri PENGGUGAT sebagai manusia. Sejujurnya PENGGUGAT, kecewa tetapi menjaga keadaan tetap kondusif walaupun diterpa intervensi dari TERGUGAT (sdri Agustina selaku HRD) yang melakukan ancaman bisa-bisa tidak membayar pesangon PENGGUGAT;

20. Bahwa pada dasarnya PENGGUGAT tidaklah merasa keberatan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak TERGUGAT, namun berdasarkan ketentuan pasal 43 AYAT (2) HURUF (A) DAN HURUF (b) PP No. 35 tahun 2021, dimana TERGUGAT tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja / buruh, dan pihak TERGUGAT, telah ber AKAT/ niat melakukan tindakan PHK terhadap PENGGUGAT, dengan cara pada tanggal 05 Desember 2022, PENGGUGAT telah dipanggil oleh TERGUGAT (General Manager atas nama Sdr. Fadli Hidayat), bahwasanya untuk memberitahukan ada pengurangan

Halaman 6 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



pekerja/karyawan dengan alasan efisiensi perusahaan, karena perusahaan TERGUGAT mengalami kerugian dan PENGGUGAT, adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK tersebut, dengan. diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022. PENGGUGAT agar menerima keputusan TERGUGAT tersebut dan tidak membayar upah PENGGUGAT sejak bulan Januari 2023, sampai perkara diajukan ke Tingkat Mediator dan Gugatan kepada PPHI; sehingga pihak PENGGUGAT memiliki masa kerja selama 5 tahun 1 bulan, maka menuntut berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 52.000.000, (lima puluh dua juta rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon $1 \times 6 \times \text{Rp. } 6.500.000,-$ = Rp. 39.000.000
 - Uang Penghargaan masa kerja $1 \times 2 \times \text{Rp. } 6.500.000,-$ = Rp. 13.000.000
 - Jumlah = Rp. 52.000.000;
- (lima puluh dua juta rupiah)

21. Bahwa pihak TERGUGAT telah memberikan Keterangan pada surat Anjuran dari Suku Dinas TenagaKerja, Transmigrasi dan Energi Kota Admi Jakarta Utara No. 1012/KT.03.03 tertanggal 27 Februari 2023 halaman 3 paragraf 5 (lima) telah mendalilkan pada tahun ini (2022) sedang perusahaan mengalami kerugian dan harus melakukan efisiensi pekerja untuk mengurangi biaya beban operasional dan juga untuk survive kedepannya, kemudian manajemen melakukan negosiasi terhadap pekerja a.n Refaldi Harahap yang sementara menjadi kandidat PHK karena peforma kinerja tidak maksimal, **hal mana dalil-dalil TERGUGAT, telah jelas dan gamblang telah ada AKAT PHK terhadap pihak Penggugat, dengan diperkuat adanya permintaan pihak TERGUGAT, telah mengadakan pertemuan Bipartite antara Penggugat dan Tergugat, dilingkungan perusahaan TERGUGAT, yaitu pertemuan pertama pada tanggal, 5 Desember 2022 dan dilanjutkan pada tanggal, 7, 8, 9, dan 12 Desember 2022 ;**



22. Bahwa pihak TERGUGAT telah memberikan Keterangan pada surat Anjuran dari Suku Dinas TenagaKerja, Transmigrasi dan Energi Kota Admi Jakarta Utara No. 1012/KT.03.03 tertanggal 27 Februari 2023 halaman 4 paragraf 2 (dua) telah mendalihkan dimana setelah dijelaskan kepada PENGGUGAT, mendapat pesangon sesuai pasal 43 PP 35 Tahun 2021 sebesar Rp. 23.400.000,- (dua puluh tiga juga empat ratus ribu rupiah) dan yang bersangkutan tidak menerima karena menganggap perusahaan TERGUGAT, tidak sedang mengalami rugi padahal manajemen bisa menunjukkan bukti penjualan asset-aset perusahaan, data penurunan omset, data jumlah PHK tetapi yang bersangkutan minta laporan kerugian 2 (dua) tahun terakhir, **hal mana menunjukkan pihak TERGUGAT telah membuat dan menandatangani surat PHK atas nama PENGGUGAT, tertanggal 5 Desember 2022, dengan pemberian uang kompensasi pesangon sesuai pasal 43 PP 35 Tahun 2021 sebesar Rp. 23.400.000,- (dua puluh tiga juga empat ratus ribu rupiah)**

23. Bahwa pihak TERGUGAT telah memberikan Keterangan pada surat Anjuran dari Suku Dinas TenagaKerja, Transmigrasi dan Energi Kota Admi Jakarta Utara No. 1012/KT.03.03 tertanggal 27 Februari 2023 halaman 4 paragraf 3 (tiga) telah mendalihkan perusahaan TERGUGAT, telah melakukan mediasi lagi dengan PENGGUGAT dan memberikan peluang kerja Kembali dengan mutasi ke gudang Dadap Tangerang sesuai kebutuhan perusahaan TERGUGAT sebagai staf cheker dan yang bersangkutan menolak surat mutasi yang telah diberikan dengan alasan ketidakcocokan jam kerja, jarak tempuh dan gaji. Pada tanggal 27-28 Desember 2022 pekerja cuti tapi pada tanggal 1-5 Januari 2023 tidak masuk kerja sedangkan statusnya masi aktif sebagai pekerja PT. Roda Maju Bahagia dan system absensi, BPJS masih aktif, **hal mana menunjukkan pihak TERGUGAT (sdr Agustina selaku HRD) dengan sengaja telah melakukan tindakan kebohongan dalam tugas demi mempertahankan jabatannya sebagai HRD, berupa / dimana keanggotaan BPJS pihak PENGGUGAT dengan sengaja telah di Putus / dikeluarkan / di non aktifkan terhitung tanggal 5 Desember 2022, (Bukti Terlampir) dimana patut diduga pemutusan KTA dalam program BJPJS milik PENGGUGAT, dengan melampirkan surat PHK atas nama PENGGUGAT yang disodorkan oleh sdr. Agustina pada tanggal, 7 Desember 2022 dimaksud, namun demikian PENGGUGAT berdoa, semoga sdr Agustina dengan kebohongannya berupa sudah menyodorkan surat**

Halaman 8 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



PHK TERHADAP penggugat, namun bilang tidak ada PHK terhadap PENGGUGAT, dan Mendalilkan keangotaan BPJS Penggugat Masih Aktif, padahal tertanggal 5 Desember 2022 sudah di Putus, semoga yang bersangkutan tidak mengalami nasib yang sama di PHK oleh TERGUGAT sebagai mana PENGGUGAT, dan rekan rekan Penggugat lainnya yang hanya sekedar mencari nafkah untuk keluarga, anak dan istri ;

24. Bahwa pihak TERGUGAT telah memberikan Keterangan pada surat Anjuran dari Suku Dinas TenagaKerja, Transmigrasi dan Energi Kota Admi Jakarta Utara No. 1012/KT.03.03 tertanggal 27 Februari 2023 halaman 4 paragraf 3 (tiga) telah mendalilkan perusahaan TERGUGAT, pihak perusahaan sudah mengirimkan surat panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali agar pekerja Kembali bekerja dan menjalankan kewajibannya. Pekerja lebih memilih bipartite menuntut haknya memperoleh pesangon PHK padahal perusahaan tidak PHK tetapi pada mutasi bahkan pihak perusahaan sudah memberikan penawaran naik gaji Range antara 1-3 juta dan memberikan kesempatan berkontribusi pada posisi yang di butuhkan saat ini hal ini telat disampaikan saat proses bipartite, halmana menunjukkan pihak TERGUGAT, telah melakukan tindakan, sudah meludah tetapi ditelan kembali, dikarenakan akibat tindakan PHK tidak bersedia menjalankan sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, dan pihak TERGUGAT, baik dalam hubungan kerja, maupun setelah dikeluarkannya surat Anjuran dari Suku Dinas TenagaKerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara No. 1012/KT.03.03 tertanggal 27 Februari 2023, **perusahaan TERGUGAT tidak ada upaya untuk melaksanakan surat Anjuran, dan pihak PENGGUGAT tidak pernah menerima surat panggilan atau surat - surat apapun dari pihak TERGUGAT setelah putusan mediasi;**

BAPAK MAJELIS HAKIM YANG MULIA ;

25. Bahwa pihak TERGUGAT telah melakukan tindakan PHK secara sepihak, dengan cara pada tanggal 05 Desember 2022, PENGGUGAT telah dipanggil oleh TERGUGAT (General Manager atas nama Sdr. Fadli Hidayat), bahwasanya untuk memberitahukan ada pengurangan pekerja/karyawan dengan alasan efisiensi perusahaan, karena perusahaan TERGUGAT mengalami kerugian dan PENGGUGAT, adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK tersebut, **dengan. diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember**

Halaman 9 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



2022, dengan menawarkan / mendapat pesangon sesuai pasal 43 PP 35 Tahun 2021 sebesar Rp. 23.400.000,- (dua puluh tiga juga empat ratus ribu rupiah), hal mana menunjukkan pihak TERGUGAT telah membuat AKAT surat Pemutusan Hubungan Kerja;

26. Bahwa kepesertaan/ keanggotaan dalam program BPJS pihak PENGGUGAT, KTA Nomor : **19003709524** tertanggal, 01-01- 2019 **dengan sengaja telah di Putus / dikeluarkan /di non aktifkan terhitung pada bulan Desember 2022, dimana patut diduga pemutusan KTA dalam program BJPJS, melampirkan surat PHK yang disodorkan oleh sdr. Agustina pada tanggal, 7 Desember 2022 dimaksud, (bukti terlampir)**

27. Bahwa pihak TERGUGAT, membayarkan iuran program BPJS terakhir KTA PENGGUGAT, adalah / untuk bulan November 2022, yang sesuai ketentuan Undang undang No. 24 tahun 2011, tentang program BPJS, iuran dibayarkan bulan berikutnya dari tgl 1 s/d 10 , **hal mana dapat dimaknakan pihak TERGUGAT dengan sengaja telah di Putus / dikeluarkan /di non aktifkan PENGGUGAT, terhitung tanggal, 1 Desember 2022, dimana patut diduga pemutusan KTA No. 3171 0517 0491 0003 milik PENGGUGAT dalam program BJPJS, melampirkan surat PHK yang disodorkan oleh TERGUGAT, (sdr. Agustina) pada tanggal, 7 Desember 2022 dimaksud;**

28. Bahwa KTA Nomor. **19003709524**, tertanggal 01-01-2019, milik PENGGUGAT, telah di putus kepesertaannya oleh TERGUGAT, tertanggal, 5 Desember 2022 maka dengan demikian iuran KTA milik PENGGUGAT sudah tidak dibayarkan kembali, sampai dengan perkara gugatan PHK ini, di daftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, namun dalam faktanya pihak PENGGUGAT merasa terkejut dan kaget, dimana pada tanggal, 23 Mei 2023 pada saat datang ke Kantor BPJS guna mencairkan iuran Jaminan Hari Tua (JHT) dengan Nomor KTA PENGGUGAT Nomor. **19003709524**, tertanggal 01-01-2019 ditolak oleh BPJS dengan alasan PENGGUGAT, masih terdaftar menjadi Peserta baru kembali dengan KTA baru. **23012913986** tertanggal 1-2-2023, **hal mana menunjukkan pihak PENGGUGAT di daftar kembali menjadi Peserta baru kembali dengan KTA baru. 23012913986 tertanggal 1 Februari 2023 (bukti KTA baru terlampir) maka dapat dimaknakan, pihak TERGUGAT, (General Manager sdr.Fadli Hidayat dan HRD sdr Agustina), dalam hal dimaksud telah berbuat curang, mencari selamat**

Halaman 10 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



di perusahaan, dan merugikan PENGGUGAT dan rekan penggugat lainnya yang telah mengalami PHK dengan sewenang-wenang;

29. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah disampaikan oleh pihak PENGGUGAT tersebut diatas tanpa ada unsur rekayasa sedikitpun didalam pengajuan gugatan PHI dimaksud, maka dengan kerendahan hati yang dalam kepada Yang Mulia Bapak Majelis Hakim, untuk sekiranya memperjuangkan hak Normatif PENGGUGAT yang telah di dholimi oleh pihak TERGUGAT, dan semoga amal baik Yang Mulia Bapak Majelis Hakim, berikan kepada pihak PENGGUGAT, dapat menjadikan ladang amal serta tabungan pahala di Akherat nanti, Amin amin amin Ya robbal Alamin.

30. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 43 ayat (2) huruf (a) dan huruf (b) PP No. 35 tahun 2021, dimana TERGUGAT, telah melakukan tindakan PHK, dengan cara pada tanggal 05 Desember 2022, PENGGUGAT telah dipanggil oleh TERGUGAT (General Manager atas nama Sdr. Fadli Hidayat), bahwasanya untuk memberitahukan ada pengurangan pekerja/karyawan dengan alasan efisiensi perusahaan TERGUGAT, karena perusahaan TERGUGAT mengalami kerugian dan PENGGUGAT, adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK tersebut, dengan. diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022. PENGGUGAT agar menerima keputusan TERGUGAT tersebut dan tidak membayar upah PENGGUGAT sejak bulan Januari 2023, sampai perkara diajukan ke Tingkat Mediator dan Gugatan kepada PPHI; sehingga pihak PENGGUGAT memiliki masa kerja selama 5 tahun 1 bulan, maka menuntut berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 52.000.000, (lima puluh dua juta rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 1 X 6 X Rp. 6.500.000,- = Rp39.000.000
- Uang Penghargaan masa kerja 1 X 2 X Rp.6.500.000,- =Rp13.000.000
- Jumlah =Rp52.000.000;

31. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti yang dapat dibuktikan kebenarannya, maka semestinya Putusan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya verzet maupun kasasi (uit voerbar bij voorraad)

Halaman 11 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



PERMOHONAN PENGGUGAT

Berdasarkan seluruh dalil-dalil di atas, mohon kiranya Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Prov DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dalam hal ini Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili Perkara Ini Berkenan Memutuskan;

DALAM PROVISI :

1. Menerima dan mengabulkan Provisi pihak **PENGGUGAT** untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan memerintahkan **TERGUGAT**, membayar kepada **PENGGUGAT** Untuk gaji/upah bulan Januari 2023, Februari 202, Maret 2023, April 2023, Mei 2023 dan Juni 2023 (6 bulan) yang seluruhnya sebesar Rp.39.000.000. (tiga puluh sembilan juta rupiah)

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menyatakan **PUTUS** Hubungan kerja Penggugat berdasarkan **ketentuan pasal 43 ayat (2) huruf (a) dan huruf (b) PP No. 35 tahun 2021**, dan Undang-undang No. 11 tahun 2020, tentang Citakerja.
2. Menghukum pihak **TERGUGAT** untuk membayarkan **berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 52.000.000, (lima puluh dua juta rupiah) dengan perincian sebagai berikut :**
 - **Uang Pesangon 1 X 6 X Rp. 6.500.000,- = Rp39.000.000,-**
 - **Uang Penghargaan masa kerja 1 X 2 X Rp.6.500.000,-=Rp13.000.000,-**
 - **Jumlah =Rp52.000.000,-**
3. Menghukum pihak **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (dwangsom) untuk setiap bulannya keterlambatan melaksanakan Putusan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp.1.000.000,- terhadap setiap hari keterlambatan;
4. Menyatakan Putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lainnya;
5. Membebaskan ongkos perkara kepada pihak **TERGUGAT**.

Menimbang, bahwa Pada hari persidangan yang telah ditentukan hadir Penggugat maupun kuasa Hukum Tergugat. Walaupun Penggugat dan Tergugat telah melalui upaya perdamaian pada tingkat bipartite maupun tripartite, tetapi

Halaman 12 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Majelis Hakim tetap menyarankan agar tetap dapat melakukan penyelesaian melalui perdamaian sebagaimana ketentuan Pasal 130 HIR tetapi upaya perdamaian tidak berhasil, oleh karena itu pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan Penggugat pada persidangan tanggal 5 Juli 2023;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara online/e-court, dan pada tanggal 26 Juli 2023 telah mengajukan jawaban sebagai berikut :

I. DALAM KONVENSI

A. EKSEPSI

GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)

a. Gugatan PENGGUGAT Menggunakan Dasar Hukum Yang Sudah Diubah, Dicabut Dan Dinyatakan Tidak Berlaku.

1. Bahwa setelah membaca dan mencermati Gugatan *a quo*, **PENGGUGAT** tidak cermat dalam merumuskan Gugatannya yang mana hal tersebut dapat terlihat di dalam Petitum gugatan *a quo* pada poin 1 halaman 10, **yang pada intinya menyatakan "Menyatakan PUTUS Hubungan Kerja **PENGGUGAT** berdasarkan ketentuan pasal 43 ayat (2) huruf (a) dan huruf (b) PP No. 35 tahun 2021, dan Undang-Undang No. 11 tahun 2020, tentang Citakerja"**

Bahwa berdasarkan Petitum Gugatan *a quo* tersebut, **PENGGUGAT** secara jelas dan tegas menggunakan Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai dasar hukum untuk meminta Putus Hubungan Kerja antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT**.

Bahwa dapat **TERGUGAT** sampaikan dan tegaskan pada faktanya Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja **SUDAH DICABUT DAN DINYATAKAN TIDAK BERLAKU** berdasarkan Pasal 185 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

2. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 81 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Halaman 13 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Jo. Undang-undang Nomor 15 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 12 tahun 2011 pada intinya menyatakan “Dengan diundangkannya Peraturan Perundang-undangan dalam lembaran resmi sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini, setiap orang dianggap telah mengetahuinya”.

Selain itu berdasarkan Pasal 87 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Jo. Undang-undang Nomor 15 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 12 tahun 2011 pada intinya menyatakan, “Peraturan Perundang-undangan mulai berlaku dan mempunyai kekuatan mengikat pada tanggal diundangkan, kecuali ditentukan lain di dalam Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan”.

3. Bahwa dengan telah berlakunya dan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mempunyai kekuatan hukum mengikat kepada semua orang sejak tanggal pengundangan serta keberlakukannya, sehingga tidak ada alasan bagi **PENGGUGAT** tidak mengetahui atau dengan dalih apapun masih menggunakan pasal-pasal dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam gugatan *a quo*.

4. Bahwa dimana hal tersebut sejalan dengan teori Asas Fiksi Hukum yaitu ketika suatu peraturan perundang-undangan telah diundangkan maka pada saat itu setiap orang dianggap tahu (*presumption iures de iure*) dan ketentuan tersebut berlaku mengikat sehingga ketidaktahuan seseorang akan hukum tidak dapat membebaskan/memaafkannya dari tuntutan hukum (*ignorantia jurist non excusat*), oleh karena itu ketidaktahuan **PENGGUGAT** atas telah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bukanlah suatu alasan untuk **PENGGUGAT** tetap menggunakan pasal-pasal dalam UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam gugatan *a quo* dengan dalih apapun.

5. Bahwa hal tersebut sesuai dengan Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* yaitu peraturan baru mengesampingkan peraturan lama, sehingga segala permasalahan mengenai Ketenagakerjaan yang

Halaman 14 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



dalam hal ini Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Gugatan *a quo* seharusnya menggunakan dasar hukum **Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** bukan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

6. Bahwa selanjutnya didalam posita Gugatan **PENGGUGAT** pada 6 halaman 2 Gugatan *a quo* **PENGGUGAT** yang menyatakan "*Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan alasan apapun pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kecuali yang diatur secara khusus oleh Undang-Undang ini.*"

7. Bahwa berdasarkan ketentuan **Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** yang mulai berlaku sejak 31 Maret 2023, ketentuan dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan **TELAH DIUBAH** menjadi "*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.*"

8. Bahwa setelah membaca dan mencermati Gugatan *a quo* pada poin 7 halaman 2 Gugatan *a quo* **PENGGUGAT** mendailikan "*berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan hubungan industrial sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan adalah batal demi hukum*"

9. Bahwa berdasarkan ketentuan **Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** yang mulai berlaku sejak 31 Maret 2023, ketentuan dalam Pasal 155 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan **TELAH**

Halaman 15 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



DIHAPUS sehingga tidak diberlakukan lagi.

10. Bahwa kemudian hal tersebut didukung **Putusan Pengadilan Negeri Pangkalpinang Nomor: 7/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Pgp** yang pada intinya menyatakan “Menimbang bahwa oleh karena Para **PENGGUGAT** dalam gugatannya menggunakan ketentuan Pasal 151, Pasal 156 dan Pasal 186, kemudian ketentuan Pasal 155, Pasal 161, Pasal 164, Pasal 168 dan Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dengan ketentuan Pasal 81 Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja **telah diubah dan dihapus**, maka Majelis Hakim berkesimpulan eksepsi **TERGUGAT** tentang **Surat Gugatan Obscuur Libel pada angka 1 haruslah dikabulkan**”

Dengan demikian, terlihat jelas bahwa **PENGGUGAT** telah salah dan tidak cermat dalam merumuskan Petitum pada Gugatan *a quo* dengan menggunakan dasar hukum yang sudah tidak berlaku lagi yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sehingga Gugatan **PENGGUGAT** terbukti tidak jelas dan tidak terang (*obscur libel*) sehingga sudah sepatutnya dan sangat beralasan hukum Gugatan **PENGGUGAT** dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA.

b. Gugatan **PENGGUGAT Saling Bertentangan Antara Posita Dengan Petitum.**

Bahwa di dalam petitum gugatannya pada poin 3 halaman 10, **PENGGUGAT** mendalilkan “Menghukum pihak **TERGUGAT** untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) untuk setiap bulannya keterlambatan melaksanakan Putusan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sebesar Rp 1.000.000,- terhadap setiap hari keterlambatan;”.

Bahwa setelah membaca dan mencermati gugatan *a quo*, Gugatan **PENGGUGAT** tidak jelas dan kabur karena hubungan antara Posita dengan Petitum/*Fundamentum Petendi* **PENGGUGAT** saling bertentangan, bahwa **PENGGUGAT** dalam Gugatan *a quo* sama sekali tidak mendalilkan untuk memintakan uang paksa/*dwangsom* dalam posita/*fundamentum petendi* gugatannya dimana dalam ketentuan hukum yang berlaku hanya yang dijelaskan dalam posita yang dapat dimintakan dalam petitum, sehingga tidak jelas yang menjadi dasar hukum (*rechtelijke grond*) **PENGGUGAT** dalam mengajukan petitum tersebut

Halaman 16 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



dan membuktikan bahwa PENGGUGAT tidak memenuhi syarat formil sebuah gugatan.

Bahwa hubungan antara posita (*fundamentum petendi*) dengan tuntutan (*petitum*), merupakan syarat hukum formil dalam Gugatan yang apabila Gugatan yang diajukan tidak bersesuaian antara posita dan petitumnya, maka mengakibatkan gugatan *obscuur libel*, sehingga mengakibatkan gugatan "tidak dapat diterima". Dimana hal yang demikian sesuai dengan ketentuan Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 1075 K/Sip/1982 tanggal 8 Desember 1982 jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 1854 K/Pdt/1984 tanggal 30 Juli 1984 jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1997 yang pada intinya menegaskan bahwa Petitum/tuntutan haruslah didukung dengan Posita/Fundamentum Petendi yang diuraikan secara jelas baik fakta maupun dasar hukumnya dalam gugatan, dan oleh karena itu sudah sepatutnya petitum PENGGUGAT dalam Gugatan *a quo* untuk tidak dapat diterima.

Bahwa kemudian petitum untuk menghukum membayarkan uang paksa (*dwangsom*) dalam sebuah perkara *a quo* tidak dapat dimintakan apabila adanya petitum untuk membayarkan sejumlah uang sebagaimana dalam ketentuan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 791 K/Sip/1972, tanggal 26 Februari 1973 dengan Kaidah Hukum : "*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.*", dan karena hal tersebut diatas, sudah jelas Petitum dalam Gugatan PENGGUGAT telah menyalahi ketentuan hukum yang berlaku sehingga sudah seharusnya Petitum tersebut untuk tidak dapat diterima.

Dengan demikian, terlihat jelas bahwa **PENGGUGAT** telah salah merumuskan Petitum pada gugatannya dengan tidak mendalilkan ke dalam *Fundamentum Petendi* serta bertentangan dengan aturan mengenai penerapan uang paksa (*dwangsom*) sehingga Gugatan **PENGGUGAT** terbukti tidak jelas dan tidak terang (*obscuur libel*) dan sudah sepatutnya gugatan **PENGGUGAT** dinyatakan **TIDAK DAPAT DITERIMA**.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas telah jelas dan tegas terbukti bahwa gugatan penggugat merupakan gugatan yang tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*) karena menggunakan dasar hukum yang



sudah dicabut dan dinyatakan sudah tidak berlaku lagi dan antara *fundamentum petendi* dan petitum saling bertentangan, sehingga sudah sepatutnya dan beralasan hukum dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijkeveerklaard/no*).

B. DALAM PROVISI

1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil-dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT dalam gugatan *a quo* kecuali hal-hal yang diakui dengan tegas kebenarannya oleh TERGUGAT.
2. Bahwa segala hal yang diuraikan dalam Eksepsi di atas, mohon dianggap telah diulang dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara ini.
3. Bahwa untuk mempermudah Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo*, perlu TERGUGAT sampaikan kepada PENGGUGAT bahwa pada poin 6 sampai dengan poin 10 halaman 2 dan halaman 3 PENGGUGAT nyatakan sebagai **PROVISI** dalam Gugatan PENGGUGAT namun terlihat secara jelas PENGGUGAT *tidak memahami* bahwa yang dimaksud Provisi dalam Gugatan adalah permohonan adanya tindakan pendahuluan/ sementara dari hakim mengenai hal yang TIDAK TERMASUK POKOK PERKARA sebelum putusan akhir dijatuhkan, akan tetapi Provisi dalam Gugatan PENGGUGAT telah menyentuh pokok perkara dengan menyatakan TERGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan PENGGUGAT dan meminta TERGUGAT untuk membayarkan upah TERGUGAT selama 6 (enam) bulan

Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1070 K/Sip/1972, tanggal 14 Mei 1973 yang pada intinya menyatakan "*Sesuai Pasal 180 HIR tentang "tuntutan Provisionil" (provisioneereeis), yang merupakan permohonan yang diajukan untuk memperoleh "tindakan sementara" bukan mengenai "materi pokok sengketa" (atau bodemgeschil) yang justru akan ditentukan dalam "putusan akhir", maka jika tuntutan provisionil tersebut diajukan dan menyangkut tentang "materi pokok perkara", maka tuntutan ini harus dinyatakan tidak dapat diterima*", sehingga secara jelas poin 6 sampai dengan poin 10 dalam Gugatan *a quo* telah menyalahi ketentuan hukum yang berlaku dan sudah seharusnya untuk dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA.

Halaman 18 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



4. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 6 halaman 2 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan “.....berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tentang ketenaga kerjaan”

Bahwa dalil **PENGGUGAT** tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak relevan karena berdasarkan ketentuan **Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** yang mulai berlaku sejak 31 Maret 2023, ketentuan dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan **TELAH DIUBAH** menjadi:

“(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.”

Bahwa hal tersebut juga didukung oleh pendapat M. Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata, posita gugatan harus memiliki dua unsur yakni Dasar Hukum (*Rechtelijke Grond*) dan Dasar Fakta (*Feitelijke Grond*), sedangkan pada faktanya didalam dalil **PENGGUGAT** telah salah dan tidak cermat dalam menerapkan Dasar Hukum (*Rechtelijke Grond*) karena menggunakan atau mencantumkan Dasar Hukum Pasal 151 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003 yang sudah tidak diubah sebelum **PENGGUGAT** mengajukan Gugatan, dan oleh karena itu dalil **PENGGUGAT** tersebut harus dinyatakan ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

5. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 7 halaman 2 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan “...mengacu pada ketentuan pasal 155 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maka Pemutusan hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT** tersebut harus dinyatakan batal demi hukum...”.

Bahwa dalil **PENGGUGAT** tersebut merupakan dalil yang tidak berdasar hukum, karena berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mulai berlaku sejak 31 Maret 2023, ketentuan dalam Pasal 155 Undang-Undang No. 13 tahun 2003

Halaman 19 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Tentang Ketenagakerjaan TELAH DIHAPUS sehingga tidak diberlakukan lagi, dimana hal tersebut didukung M. Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata, posita gugatan harus memiliki dua unsur yakni Dasar Hukum (*Rechtelijke Grond*) dan Dasar Fakta (*Feitelijke Grond*), sedangkan pada faktanya didalam dalil PENGGUGAT telah salah dan tidak cermat dalam menerapkan Dasar Hukum (*Rechtelijke Grond*) karena menggunakan atau mencantumkan Dasar Hukum Pasal 155 UU No. 3 Tahun 2003 yang sudah dihapus dan tidak diberlakukan lagi sebelum PENGGUGAT mengajukan Gugatan, dan oleh karena itu dalil PENGGUGAT tersebut harus dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

6. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 8 halaman 2 yang pada intinya menyatakan "**TERGUGAT telah melakukan tindakan PHK terhadap PENGGUGAT secara sepihak pada tanggal 31 Desember 2022 dengan cara memanggil PENGGUGAT pada tanggal 5 Desember 2022 dan menyatakan bahwa PENGGUGAT adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja serta PENGGUGAT mendalilkan bahwa TERGUGAT tidak memberikan tugas dan tidak membayar upah kepada pihak PENGGUGAT**" merupakan dalil yang tidak benar dan mengada-ada.

Bahwa kembali **TERGUGAT** tegaskan kepada **PENGGUGAT**, **TERGUGAT TIDAK PERNAH** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT** ataupun memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT**, **TERGUGAT** hanya pernah memanggil **PENGGUGAT** dan berencana untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **PENGGUGAT** karena kondisi keuangan **TERGUGAT** telah mengalami kerugian sehingga **TERGUGAT** secara terpaksa hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan beberapa karyawan dan hal tersebut baru berupa perundingan dan tujuan pemanggilan tersebut hanya untuk mendengarkan saran-saran dan masukan dari pihak Pekerja.

Bahwa **TERGUGAT** juga mempunyai beberapa pertimbangan terhadap **PENGGUGAT** yaitu **PENGGUGAT** selama bekerja memiliki kinerja yang kurang baik dimana **PENGGUGAT** telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dengan merokok melalui media vape (rokok elektrik) di area bekerja pada saat jam kerja dimana sebelumnya

Halaman 20 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



PENGGUGAT sudah pernah ditegur secara keras dan lisan oleh HRD **TERGUGAT** namun **PENGGUGAT** tidak menghiraukan teguran tersebut dan tetap mengulang pelanggaran yang sama diarea bekerja lainnya sebagaimana tertuang dalam Surat Pernyataan tertanggal 16 Desember 2022, **TERGUGAT** juga pernah memberikan SP 1 kepada **PENGGUGAT** karena melakukan tindakan indisipliner yaitu datang terlambat kerja dari waktu yang telah ditentukan sebanyak 5 (lima) kali berdasarkan Surat Peringatan (SP I) Nomor 02/HRM/SP/XII/2022 pada tanggal 20 Desember 2022.

Bahwa atas dalil **PENGGUGAT** yang menyatakan **TERGUGAT** tidak memberikan tugas dan tidak membayarkan upah **PENGGUGAT** adalah dalil yang tidak benar karena pada faktanya **TERGUGAT** telah melakukan kewajibannya untuk membayarkan upah **PENGGUGAT** pada bulan Desember 2022 namun **PENGGUGAT** tidak melakukan kewajibannya untuk bekerja dimana **PENGGUGAT** pada bulan Desember 2022 telah melakukan tindakan indisipliner dengan datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan, sehingga dalil-dalil tersebut diatas merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar sehingga sudah selayaknya dalil tersebut untuk ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

7. Bahwa **TERGUGAT** keberatan dan menolak dalil **PENGGUGAT** pada poin 9 dan poin 10 halaman 3 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "Bahwa oleh karena **TERGUGAT** telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT** sebelum memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur berdasarkan Ketentuan Pasal 151 ayat (3) maka mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka dinyatakan batal demi hukum dan pihak **TERGUGAT** wajib membayarkan upah pihak **PENGGUGAT** sejak bulan Januari 2023 sebesar Rp 6.500.000 sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sehingga berjumlah 6 bln x Rp 6.500.000 = Rp 39.000.000,- (tiga puluh sembilan juta rupiah)."

Bahwa perlu **TERGUGAT** sampaikan dan tegaskan kepada **PENGGUGAT**, berdasarkan ketentuan **Pasal 81 angka 40 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan**



Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mulai berlaku sejak 31 Maret 2023, ketentuan dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan TELAH DIUBAH menjadi “(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.*”, kemudian berdasarkan ketentuan **Pasal 81 angka 46 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** yang mulai berlaku sejak 31 Maret 2023, Ketentuan pada Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 TELAH DIHAPUS sehingga aturan pada pasal tersebut sudah tidak diberlakukan lagi, hal tersebut didukung oleh **M. Yahya Harahap** dalam bukunya **Hukum Acara Perdata**, posita gugatan harus memiliki dua unsur yakni **Dasar Hukum (*Rechtelijke Grond*)** dan **Dasar Fakta (*Feitelijke Grond*)**, sedangkan pada faktanya didalam dalil **PENGGUGAT** telah salah dan tidak cermat dalam menerapkan Dasar Hukum (*Rechtelijke Grond*) karena menggunakan atau mencantumkan Dasar Hukum **Pasal 151 ayat (3) UU No. 3 Tahun 2003** yang sudah diubah dan menggunakan atau mencantumkan Dasar Hukum **Pasal 155 UU No. 3 Tahun 2003** yang sudah tidak diberlakukan lagi sebelum Gugatan *a quo*.

Bahwa agar menjadi perhatian bagi Majelis Hakim yang Memeriksa, Mengadili, dan Memutus perkara a quo, dalil PENGGUGAT pada poin 9 dan 10 halaman 3 Gugatan a quo mengakui hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT belum pernah terputus namun pada saat TERGUGAT melakukan 2 (dua) kali pemanggilan kepada PENGGUGAT berdasarkan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 002/HRD-RMB/SMK/II/2023 tanggal 06 Januari 2023 dan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 004/HRD-RMB/SMK/III/2023 tanggal 06 Maret 2023, PENGGUGAT mangkir/tidak hadir untuk bekerja dan ternyata diketahui fakta bahwa **PENGGUGAT TELAH BEKERJA PADA TEMPAT LAIN PADA BULAN JANUARI 2023** tanpa adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang mana tindakan PENGGUGAT telah menyalahi Peraturan Perusahaan, sehingga oleh karena hal-hal tersebut sudah sepatutnya dalil PENGGUGAT pada poin 9 halaman 3 untuk ditolak.

Halaman 22 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Bahwa selanjutnya bagaimana mungkin **PENGGUGAT** memintakan hak nya berupa upah kepada **TERGUGAT** sedangkan **PENGGUGAT** tidak pernah datang melakukan kewajibannya untuk bekerja kepada **TERGUGAT** tanpa adanya keterangan dan sesuai dengan ketentuan hukum **Pasal 40 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021** yang menyatakan "*Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan*" maka **TERGUGAT** tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan upah **PENGGUGAT** sejak bulan Januari 2023 karena **PENGGUGAT** tidak pernah datang untuk bekerja sejak bulan Januari 2023, sehingga oleh karena hal tersebut permintaan **PENGGUGAT** atas pembayaran upah sejak bulan Januari 2023 dengan total Rp 39.000.000,- (tiga puluh sembilan juta rupiah) patut untuk ditolak.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas telah jelas dan tegas terbukti bahwa tuntutan provisi penggugat terkait pembayaran upah setiap bulannya sejak bulan Januari 2023 telah menyalahi aturan hukum dan didasarkan pada dasar hukum yang sudah dinyatakan tidak berlaku serta penggugat telah mangkir dan tidak datang untuk bekerja yang mana sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (1) PP. Nomor 36 tahun 2021 Penggugat tidak berhak mendapatkan upah apabila tidak bekerja, sehingga sudah sepatutnya jika tuntutan provisi Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya tidaknya dikesampingkan.

C. DALAM POKOK PERKARA

- 1. Bahwa TERGUGAT menolak dengan tegas dalil-dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT dalam gugatan a quo kecuali hal-hal yang diakui dengan tegas kebenarannya oleh TERGUGAT.**
- 2. Bahwa segala hal yang diuraikan dalam Eksepsi dan Provisi di atas, mohon dianggap telah diulang dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan pokok perkara ini.**
- 3. Bahwa TERGUGAT keberatan dan menolak dalil PENGGUGAT pada poin 3 Halaman 2 Gugatan a quo yang pada intinya menyatakan "*Bahwa PENGGUGAT adalah pekerja tetap di perusahaan Pihak TERGUGAT terhitung mulai bekerja tanggal 2 November 2017.....*"**

Halaman 23 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Bahwa dapat TERGUGAT sampaikan, pada faktanya saat awal PENGGUGAT mulai bekerja di perusahaan TERGUGAT pada tanggal 2 November 2017, PENGGUGAT berstatus sebagai pegawai kontrak hingga tahun 2021, kemudian PENGGUGAT baru diangkat sebagai pegawai tetap pada tanggal 3 November 2021 berdasarkan **SURAT PENGANGKATAN KARYAWAN TETAP tertanggal 3 November 2021**, sehingga perhitungan masa kerja PENGGUGAT sebagai pegawai tetap pada Gugatan a quo sudah seharusnya dimulai dari 3 November 2021.

Dengan demikian dalil PENGGUGAT pada poin 3 halaman 2 Gugatan a quo tidak berdasarkan fakta hukum yang sebenarnya sehingga sudah sepatutnya untuk ditolak dan dikesampingkan.

4. Bahwa TERGUGAT **keberatan dan menolak** dalil PENGGUGAT pada poin 4 halaman 2 Gugatan a quo yang pada intinya menyatakan TERGUGAT telah berupaya dengan segala alasan melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa melalui prosedur yang berlaku, dalil tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan mengada-ada, karena faktanya **TERGUGAT TIDAK PERNAH melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan PENGGUGAT, TERGUGAT hanya menjadikan PENGGUGAT menjadi salah satu orang yang direncanakan yang akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena TERGUGAT hingga saat ini mengalami kerugian sehingga TERGUGAT terpaksa untuk melakukan efisiensi.**

Bahwa pada faktanya TERGUGAT TIDAK PERNAH melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT, TERGUGAT hanya menyampaikan kepada PENGGUGAT bahwa TERGUGAT saat ini sedang mengalami kerugian sehingga secara terpaksa akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan beberapa karyawan dimana PENGGUGAT menjadi salah satu orang yang akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja serta berdiskusi dengan PENGGUGAT mengenai pesangon yang akan diberikan **yang dimana tahap tersebut masih dalam proses perundingan serta mendengarkan saran-saran dari pihak pekerja**, akan tetapi PENGGUGAT menolak hal tersebut dan secara tiba-tiba mengajukan perundingan secara Bipartit kepada TERGUGAT yang mana TERGUGAT sama sekali belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada

Halaman 24 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



PENGGUGAT ataupun telah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT**.

Bahwa selanjutnya atas keputusan **PENGGUGAT** yang mengajukan perundingan Bipartit padahal belum dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT, menghasilkan kesimpulan yaitu **TERGUGAT** memberikan kesempatan bekerja kembali kepada **PENGGUGAT** namun **PENGGUGAT** tetap tidak menerima hasil perundingan secara Bipartit tersebut serta mengajukan perundingan secara Tripartit kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi kota Administrasi Jakarta Utara yang kemudian **TERGUGAT** telah hadir dalam setiap mediasi serta mengikuti anjuran dari mediator untuk memperkerjakan kembali **PENGGUGAT**, bahwa berdasarkan hal tersebut **TERGUGAT** mensomir agar **PENGGUGAT** dapat membuktikan dalil yang menyatakan **TERGUGAT** tidak mengikuti prosedur yang berlaku karena terlihat jelas dari uraian diatas bahwa **TERGUGAT** telah mengikuti dan menghargai setiap prosedur yang berlaku secara hukum, dan oleh karena itu dalil **PENGGUGAT** pada poin 4 halaman 2 adalah dalil yang tidak benar dan mengada-ada serta mengesampingkan fakta hukum yang sebenarnya dan oleh karena itu sudah sepatutnya dalil tersebut untuk ditolak.

5. Bahwa **TERGUGAT** keberatan dan menolak dalil **PENGGUGAT** pada poin 12 halaman 3 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "**PENGGUGAT** adalah pekerja tetap diperusahaan pihak **TERGUGAT** terhitung mulai bekerja sejak 2 November 2017" merupakan dalil yang tidak benar dan tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya.

Bahwa dapat **TERGUGAT** sampaikan, pada faktanya saat awal **PENGGUGAT** mulai bekerja di perusahaan **TERGUGAT** pada tanggal 2 November 2017, **PENGGUGAT** berstatus sebagai pegawai kontrak hingga tahun 2021, kemudian **PENGGUGAT** baru diangkat sebagai pegawai tetap pada tanggal 3 November 2021 berdasarkan **SURAT PENGANGKATAN KARYAWAN TETAP tertanggal 3 November 2021**, sehingga perhitungan masa kerja **PENGGUGAT** sebagai pegawai tetap pada Gugatan *a quo* sudah seharusnya dimulai dari 3 November 2021.

Dengan demikian dalil **PENGGUGAT** pada poin 12 halaman 3 Gugatan *a*

Halaman 25 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



quo tidak berdasarkan fakta hukum yang sebenarnya sehingga sudah sepatutnya untuk ditolak dan dikesampingkan.

6. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 13 halaman 3 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "**PENGGUGAT adalah orang yang direncanakan untuk mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja/PHK tersebut dengan diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022**" merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar pada fakta yang sebenarnya.

Bahwa **TERGUGAT TIDAK PERNAH** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ataupun memberikan batas waktu terakhir bekerja kepada **PENGGUGAT** dimana **TERGUGAT** baru dalam tahap berdiskusi dengan **PENGGUGAT** mengenai adanya Pemutusan Hubungan Kerja serta mendengarkan saran dan masukan dari pihak Pekerja karena keadaan **TERGUGAT** yang mengalami kerugian **TERGUGAT** terpaksa melakukan efisiensi.

Bahwa **PENGGUGAT** menjadi salah satu orang yang direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pertimbangan kinerja PENGGUGAT tidak baik serta PENGGUGAT telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dengan merokok melalui media rokok elektrik di area bekerja pada saat jam kerja dimana sebelumnya **PENGGUGAT** sudah pernah ditegur secara keras dan lisan oleh HRD **TERGUGAT** namun **PENGGUGAT** tidak menghiraukan teguran tersebut dan tetap mengulang pelanggaran yang sama sebagaimana tertuang dalam Surat Pernyataan tertanggal 16 Desember 2022, kemudian **PENGGUGAT** juga pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP I) Nomor 02/HRM/SP/XII/2022 pada tanggal 20 Desember 2022 karena melakukan tindakan indisipliner yaitu datang terlambat kerja dari waktu yang telah ditentukan sebanyak 5 (lima) kali.

Bahwa **PENGGUGAT** kemudian mendalilkan "**PENGGUGAT memikirkan bagaimana melanjutkan kehidupan selanjutnya akan istri dan anak-anak PENGGUGAT**" seharusnya apabila memang benar **PENGGUGAT** memikirkan hal tersebut maka **PENGGUGAT** menghargai kesempatan yang diberikan **TERGUGAT** dengan mutasi ke area Dadap, Tangerang sebagaimana dalam Surat Mutasi Karyawan No. 001/HRD-RMB/SMK/XII/2022 tanggal 20 Desember 2022 bahkan menaikkan gaji **PENGGUGAT** sebanyak Rp 1.000.000,- sampai dengan Rp 3.000.000,-,

Halaman 26 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



namun **TERGUGAT** menolak hal tersebut dan saat ini **PENGGUGAT** mengajukan Gugatan untuk Pemutusan Hubungan Kerja, dengan demikian dalil pada poin 13 halaman 3 Gugatan *a quo* adalah dalil yang tidak benar dan tidak berdasarkan pada fakta yang sebenarnya sehingga sudah sepatutnya untuk ditolak.

7. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 14 halaman 3 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "*Penggugat berfikir Tergugat akan memberikan hak penuh atas dasar Undang-Undang yang berlaku dan Tergugat memberitahu untuk selanjutnya administrasi akan dilanjutkan dan diselesaikan oleh Tergugat*" karena dalil tersebut sifatnya hanya menginformasikan saja, sehingga dalil yang demikian patut untuk dikesampingkan.

8. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 15 dan 16 halaman 4 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "*Bahwa PENGGUGAT dipanggil oleh TERGUGAT (Sdri. Agustina) untuk berbicara terkait hitungan pesangon dan penandatanganan surat PHK, dimana TERGUGAT (Sdri. Agustina) menyampaikan bahwa PENGGUGAT akan memberikan surat PHK yang didalamnya terdapat Perhitungan uang pesangon serta klausul pemotongan setengah dari hak pesangon (sebesar 50%) dengan alasan perusahaan TERGUGAT sedang mengalami kerugian, namun PENGGUGAT menolak karena yang PENGGUGAT pahami jika perusahaan TERGUGAT memang benar mengalami kerugian, maka perusahaan TERGUGAT wajib memberikan bukti terkait kerugian tersebut melalui audit eksternal selama dua tahun berturut-turut*"

Bahwa pada faktanya, **TERGUGAT** pada saat memanggil **PENGGUGAT** hanya memberitahukan bahwa **PENGGUGAT** merupakan salah satu orang yang telah direncanakan hendak dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, namun **TERGUGAT TIDAK PERNAH** memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT** ataupun memaksa **PENGGUGAT** untuk menandatangani surat apapun dan hanya berdiskusi dan mendengarkan saran serta masukan mengenai hitungan uang pesangon yang akan diberikan **TERGUGAT** kepada **PENGGUGAT** apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, kemudian karena **PENGGUGAT** yang saat ini merupakan karyawan tetap di perusahaan **TERGUGAT** sejak November 2021 sampai dengan Desember 2022 (**1**



tahun 1 bulan/kurang dari 2 tahun) berdasarkan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 03 November 2021, maka pemberian uang pesangon dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan dengan kondisi keuangan TERGUGAT yang mengalami kerugian.

Bahwa kemudian dapat TERGUGAT sampaikan atas dalil PENGGUGAT yang pada intinya menyatakan "*perusahaan wajib memberikan bukti terkait kerugian tersebut melalui audit eksternal selama dua tahun berturut-turut*", bahwa perlu PENGGUGAT ketahui berdasarkan bagian Penjelasan atas Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan "*Perusahaan yang mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal ATAU audit eksternal*", oleh karena itu pembuktian kerugian berdasarkan hasil audit internal pun sah di mata hukum. Selanjutnya mengenai permintaan PENGGUGAT untuk diberikan bukti terkait kerugian dengan menunjukkan hasil audit eksternal, **PENGGUGAT tidak memiliki hak** untuk meminta hasil audit eksternal maupun hasil audit internal TERGUGAT karena hal tersebut merupakan rahasia perusahaan dimana hasil audit eksternal maupun hasil audit internal tersebut hanya dapat diberikan apabila diminta ataupun dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berwenang dan PENGGUGAT bukan merupakan pihak yang berwenang.

Bahwa kerugian yang dialami oleh TERGUGAT memang benar terjadi karena pada saat ini penjualan terhadap produk-produk PENGGUGAT mengalami penurunan yang pesat hal ini dapat dilihat melalui data-data penurunan omset penjualan yang menurun, **dengan demikian dalil yang disampaikan oleh PENGGUGAT pada poin 15 dan 16 halaman 4 Gugatan a quo merupakan dalil yang tidak benar serta tidak berdasarkan hukum, sehingga sudah sepatutnya untuk ditolak.**

9. Bahwa TERGUGAT keberatan dan menolak dalil PENGGUGAT pada poin 17 halaman 4 Gugatan a quo yang pada intinya menyatakan "*Tergugat tidak menyampaikan kemauan Penggugat dan hanya meniadakan potongan Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah) tidak seperti yang Penggugat*" karena dalil tersebut sifatnya hanya menginformasikan saja,

Halaman 28 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



sehingga dalil yang demikian patut untuk dikesampingkan.

10. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 18 dan poin 19 halaman 5 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan “*Tergugat berkali-kali melakukan intervensi dan paksaan verbal terhadap Penggugat*” karena dalil tersebut merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasarkan fakta yang sebenarnya.

Bahwa pada faktanya **TERGUGAT** tidak pernah melakukan intervensi apapun terhadap **PENGGUGAT**, karena **TERGUGAT** dalam menjalankan usahanya memiliki tujuan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan suasana saling menghormati dan saling menghargai antara perusahaan dengan pekerja ataupun pekerja dengan pekerja sehingga **TERGUGAT** sangat yakin hal tersebut bukanlah cara-cara yang dianut dalam menjalani *management* perusahaan.

Bahwa kemudian dalam hal permintaan **PENGGUGAT** agar **TERGUGAT** wajib memberikan bukti kerugian kepada **PENGGUGAT** dalam hal ini hasil audit eksternal hal tersebut bukanlah hak **PENGGUGAT**, dimana hasil audit eksternal maupun internal merupakan rahasia perusahaan yang dapat diberikan apabila diminta oleh pihak-pihak yang berwenang dan **PENGGUGAT** bukanlah pihak yang berwenang, sehingga **dalil tersebut patut dan harus untuk ditolak**.

11. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 20 halaman 5 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan “*berdasarkan Pasal 43 ayat (2) huruf (a) dan huruf (b) PP No. 35 Tahun 2021 TERGUGAT tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/buruh, kemudian TERGUGAT memberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022, dan TERGUGAT tidak membayar upah PENGGUGAT sejak bulan Januari 2023, serta perhitungan pesangon oleh PENGGUGAT yaitu sebesar Rp 52.000.000,- (lima puluh dua juta rupiah)*” merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar pada fakta.

Bahwa kembali **TERGUGAT** sampaikan kepada Majelis Hakim Yang Terhormat, **TERGUGAT TIDAK PERNAH** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ataupun mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja secara resmi kepada **PENGGUGAT**, **TERGUGAT** hanya berdiskusi dengan **PENGGUGAT** dan mendengarkan saran serta masukan dari pihak Pekerja dan baru berencana melakukan Pemutusan Hubungan

Halaman 29 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Kerja dengan **PENGGUGAT** dimana hal tersebut pun diakui oleh **PENGGUGAT** dalam dalilnya, namun secara tiba-tiba **PENGGUGAT** mengajukan Bipartit dan Tripartit padahal belum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara resmi dengan **PENGGUGAT**, kemudian atas perundingan secara Bipartit dan Tripartit tersebut **TERGUGAT** pun telah melakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali kepada **PENGGUGAT** agar bekerja kembali bahkan menaikkan gaji **PENGGUGAT** sebanyak Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sampai dengan Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah), namun **PENGGUGAT** mangkir dari kedua panggilan tersebut dan faktanya **PENGGUGAT** telah bekerja ditempat lain sejak bulan Januari 2023 yang mana hal tersebut telah menyalahi aturan perusahaan, sehingga **PENGGUGAT** tidak memiliki hak untuk meminta uang pesangon dengan jumlah Rp 52.000.000,- (lima puluh dua juta rupiah) dan sudah selayaknya dalil tersebut untuk ditolak.

12. Bahwa **TERGUGAT** menolak dan keberatan dalil **PENGGUGAT** pada poin 21 halaman 6 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan “adanya permintaan pihak **TERGUGAT** telah mengadakan pertemuan Bipartit antara **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** dilingkungan perusahaan **TERGUGAT** dengan pertemuan pertama tanggal 5 Desember 2022 dan dilanjutkan pada tanggal 7,8,9,12 Desember 2022” merupakan dalil yang tidak benar dan terkesan mengada-ada.

Bahwa pada faktanya saat **TERGUGAT** berdiskusi dengan **PENGGUGAT** mengenai kondisi keuangan **TERGUGAT** telah mengalami kerugian dan **PENGGUGAT** menjadi salah satu karyawan yang direncanakan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja serta berdiskusi mengenai perhitungan pesangon yang akan diberikan kepada **PENGGUGAT** dan juga mendengarkan saran serta masukan dari pihak Pekerja, **PENGGUGAT** lah yang langsung mengajukan Bipartit kepada **TERGUGAT** dimana belum ada tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dari **TERGUGAT** sehingga terjadi perundingan berdasarkan Risalah Perundingan Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit tanggal 05 Januari 2023, bahwa kemudian berdasarkan hasil perundingan secara Bipartit dan Tripartit tersebut **TERGUGAT** pun telah memberikan kesempatan kepada **PENGGUGAT** untuk bekerja kembali, oleh karena itu dalil **PENGGUGAT** yang menyatakan telah melakukan Akat PHK terhadap **PENGGUGAT** adalah dalil yang mengada-ada dan sudah sepatutnya untuk ditolak.

Halaman 30 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



13. Bahwa **TERGUGAT** keberatan dan menolak dalil **PENGGUGAT** pada poin 22 halaman 6 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "**TERGUGAT** telah membuat dan menandatangani surat *PHK* atas nama **PENGGUGAT** tertanggal 5 Desember 2022 dengan pemberian uang kompensasi pesangon sesuai Pasal 43 PP 35 Tahun 2021 sebesar Rp 23.400.000,- (dua puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah)" adalah dalil yang tidak benar dan mengada-ada.

Bahwa atas dalil **PENGGUGAT** yang menyatakan agar **TERGUGAT** wajib untuk menunjukkan bukti kerugian berupa bukti penjualan aset-aset perusahaan, data penurunan omset, dan laporan kerugian 2 (dua) tahun terakhir, dimana **PENGGUGAT** tidak mempunyai hak untuk meminta data-data perusahaan diatas karena bersifat rahasia perusahaan, bahwa **TERGUGAT** hanya dapat menunjukkan data-data perusahaan apabila dibutuhkan oleh pihak-pihak berwenang dan **PENGGUGAT** bukan merupakan pihak yang berwenang untuk meminta data-data perusahaan tersebut.

Bahwa perlu **TERGUGAT** tegaskan pada saat **TERGUGAT** memanggil **PENGGUGAT** dalam hal kondisi keuangan **TERGUGAT** yang mengalami kerugian sehingga terpaksa untuk melakukan efisiensi dan **PENGGUGAT** menjadi salah satu karyawan yang direncanakan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, **TERGUGAT** hanya melakukan sebatas diskusi dan perundingan kepada **PENGGUGAT** serta tidak pernah memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut kepada **PENGGUGAT** ataupun memaksa **PENGGUGAT** untuk menandatangani surat apapun. Oleh karena itu, dalil tersebut sudah seharusnya dinyatakan ditolak.

14. Bahwa **TERGUGAT** keberatan dan menolak dalil **PENGGUGAT** pada poin 23 halaman 6 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "**PENGGUGAT** menolak surat mutasi yang diberikan **TERGUGAT** ke area Dadap, Tangerang dengan alasan ketidakcocokan jam kerja, jarak tempuh, dan gaji".

Bahwa perlu **TERGUGAT** sampaikan, mutasi tersebut dilakukan dalam rangka memberikan **PENGGUGAT** kesempatan untuk bekerja kembali sesuai dengan kebutuhan **TERGUGAT** bahkan menaikkan gaji **PENGGUGAT** sebanyak Rp 1.000.000,- sampai dengan Rp 3.000.000,- namun **PENGGUGAT** menolak mutasi tersebut dimana hal ini

Halaman 31 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



PENGGUGAT telah melanggar kewajiban **PENGGUGAT** sebagai karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan dengan tidak melaksanakan perintah/instruksi yang diberikan oleh perusahaan sehubungan dengan pekerjaan sebagaimana Pasal 5 ayat 3 Peraturan Perusahaan.

Bahwa kemudian atas dalil **PENGGUGAT** yang menyatakan keanggotaan BPJS **PENGGUGAT** telah diputus/dikeluarkan/di nonaktifkan terhitung tanggal 5 Desember 2022 adalah dalil yang tidak benar dan mengada-ada, faktanya **TERGUGAT** pada bulan Desember masih membayarkan BPJS milik **PENGGUGAT** dan **TERGUGAT** baru menonaktifkan BPJS milik **PENGGUGAT** pada bulan Januari 2023 karena **PENGGUGAT** tidak pernah datang bekerja dan dianggap mangkir dan setelah dikeluarkannya anjuran Mediator dari sudisnaker yang menganjurkan **TERGUGAT** untuk mempekerjakan kembali **PENGGUGAT**, **TERGUGAT** kemudian dengan itikad baik mengaktifkan kembali BPJS milik **PENGGUGAT** atas dasar anjuran mediator tersebut, **sehingga dalil PENGGUGAT pada poin 23 halaman 6 Gugatan a quo patut dan harus ditolak.**

15. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak** dalil **PENGGUGAT** pada poin 24 halaman 7 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan "**TERGUGAT tidak ada upaya untuk melaksanakan surat Anjuran**" merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasar.

Bahwa pada faktanya, **TERGUGAT telah mematuhi anjuran Mediator** pada surat nomor 1012/KT.03.03 tertanggal 27 Februari 2023 untuk mempekerjakan kembali **PENGGUGAT** namun **PENGGUGAT** tidak datang untuk kembali bekerja kepada **TERGUGAT** sehingga **TERGUGAT** memberikan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 004/HRD-RMB/SMK/III/2023 tertanggal 06 Maret 2023 namun **PENGGUGAT** tetap tidak hadir untuk kembali bekerja, sebelumnya berdasarkan hasil perundingan Bipartit **TERGUGAT** pun telah memanggil **PENGGUGAT** pada tanggal 06 Januari 2023 berdasarkan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 002/HRD-RMB/SMK/I/2023 namun **PENGGUGAT** tetap tidak melaksanakan kewajibannya untuk datang bekerja, dimana perbuatan **PENGGUGAT** yang tidak pernah datang untuk bekerja sejak adanya perselisihan hubungan industrial telah melanggar ketentuan hukum bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 49 Peraturan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada intinya menyatakan:

“49. Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

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

Bahwa seharusnya **PENGGUGAT** tetap melaksanakan kewajibannya (dalam hal ini bekerja kepada **TERGUGAT**) selama Penyelesaian Perselisihan Industrial namun **PENGGUGAT** nyatanya tidak pernah hadir untuk bekerja sejak 2 Januari 2023 dan telah bekerja di perusahaan lain sehingga **PENGGUGAT** menunjukkan itikad tidak baik dan dalil tersebut sudah sepatutnya dinyatakan untuk ditolak.

16. Bahwa **TERGUGAT** keberatan dan menolak dalil **PENGGUGAT** pada poin 25 halaman 7 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan *“**TERGUGAT** telah melakukan tindakan PHK secara sepihak dengan memberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022 dengan menawarkan akan mendapatkan pesangon sesuai dengan Pasal 43 PP 35 Tahun 2021 sebesar Rp 23.400.000,- (dua puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah) yang menunjukkan **TERGUGAT** telah membuat Akat Surat Pemutusan Hubungan Kerja “ merupakan dalil yang tidak benar dan mengada-ada.*

Bahwa dapat **TERGUGAT** sampaikan kepada Majelis Hakim Yang Terhormat, **TERGUGAT** TIDAK PERNAH melakukan tindakan PHK kepada **PENGGUGAT** ataupun memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja secara resmi kepada **PENGGUGAT** karena faktanya yang terjadi hanya perundingan antara **PENGGUGAT** dengan **TERGUGAT** serta mendengarkan saran dan masukan dari Pihak Pekerja dimana **PENGGUGAT** hanya menjadi orang yang direncanakan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena **TERGUGAT** telah mengalami kerugian sehingga harus melakukan efisiensi dan hal tersebut sekaligus

Halaman 33 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



membuktikan **dalil PENGUGAT** yang seolah-olah menyatakan **TERGUGAT** memberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022 ataupun membuat Akat Surat Pemutusan Hubungan Kerja adalah dalil yang tidak benar dan mengada-ada dan untuk itu dalil tersebut patut untuk ditolak.

17. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak dalil PENGUGAT** pada poin 26 sampai dengan poin 28 halaman 8 Gugatan *a quo*.

Bahwa pada faktanya **TERGUGAT** tetap melakukan kewajiban untuk membayarkan BPJS milik **PENGUGAT** pada bulan Desember 2022 dimana pada bulan Januari 2023 karena **PENGUGAT** tidak datang bekerja tanpa keterangan dan mangkir dari panggilan **TERGUGAT** sehingga **TERGUGAT** menganggap **PENGUGAT** secara tidak langsung mengundurkan diri dan menonaktifkan BPJS milik **PENGUGAT** pada bulan Januari 2023, selanjutnya pada bulan Februari 2023 setelah dikeluarkannya anjuran Mediator dari sudisnaker yang menganjurkan **TERGUGAT** untuk mempekerjakan kembali **PENGUGAT**, **TERGUGAT** kemudian mengaktifkan kembali BPJS milik **PENGUGAT** atas dasar anjuran mediator tersebut, **sehingga berdasarkan hal tersebut dalil-pada poin 26, 27, 28 halaman 8 Gugatan a quo merupakan dalil yang tidak benar dan mengada-ada dan sudah sepatutnya untuk ditolak.**

18. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak dalil PENGUGAT** pada poin 29 halaman 9 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan *"...memperjuangkan hak Hormatif Penggugat yang telah di dholimi oleh Tergugat..."*

Bahwa **TERGUGAT** tidak pernah mendzolimi **PENGUGAT** yang dimana atas tahapan Bipartit dan Tripartit, **TERGUGAT** mencoba untuk mempekerjakan kembali serta membangun hubungan yang baik dengan **PENGUGAT** bahkan menaikkan gaji **PENGUGAT** sebanyak Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sampai dengan Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah). **Oleh karena itu dalil PENGUGAT pada poin 29 halaman 9 merupakan dalil yang mengada-ada dan tidak berdasarkan fakta.**

19. Bahwa **TERGUGAT keberatan dan menolak dalil PENGUGAT** pada poin 30 halaman 9 Gugatan *a quo* yang pada intinya menyatakan *"PENGUGAT telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan*

Halaman 34 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



cara pemanggilan **PENGGUGAT** oleh **TERGUGAT** pada tanggal 5 Desember 2022” merupakan dalil yang tidak benar dan tidak berdasarkan fakta.

Bahwa pemanggilan kepada **PENGGUGAT** pada 5 Desember 2022 dilakukan hanya untuk berdiskusi dengan **PENGGUGAT** mengenai kondisi **TERGUGAT** yang mengalami kerugian sehingga terpaksa melakukan efisiensi dimana **TERGUGAT** baru berencana untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT** serta berdiskusi untuk menerima saran dan masukan dari pihak Pekerja, namun kembali **TERGUGAT** tegaskan bahwa TIDAK PERNAH terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dengan **PENGGUGAT** ataupun memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada **PENGGUGAT**, dimana atas dasar tersebut dalil **PENGGUGAT** yang menyatakan **TERGUGAT** memberikan batas waktu terakhir untuk bekerja pada 31 Desember 2022 terbukti tidak benar karena Pemutusan Hubungan Kerja tersebut TIDAK PERNAH terjadi, namun secara tiba-tiba **PENGGUGAT** mengajukan Bipartit dan Tripartit padahal belum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara resmi dengan **PENGGUGAT**, kemudian atas perundingan secara Bipartit dan Tripartit tersebut **TERGUGAT** pun telah melakukan pemanggilan secara patut sebanyak 2 (dua) kali kepada **PENGGUGAT** agar bekerja kembali berdasarkan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 002/HRD-RMB/SMK/II/2023 tanggal 06 Januari 2023 dan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 004/HRD-RMB/SMK/III/2023 tanggal 06 Maret 2023 bahkan menaikkan gaji **PENGGUGAT** sebanyak Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sampai dengan Rp 3.000.000,- (tiga juta rupiah), namun **PENGGUGAT** mangkir dari kedua panggilan tersebut dan faktanya **PENGGUGAT** telah bekerja ditempat lain sejak bulan Januari 2023 yang mana hal tersebut telah menyalahi aturan perusahaan, sehingga **PENGGUGAT** tidak memiliki hak untuk meminta uang pesangon dengan jumlah Rp 52.000.000,- (lima puluh dua juta rupiah).

Bahwa berdasarkan **Pasal 33 angka 5 Peraturan Perusahaan PT. Roda Maju Bahagia periode 2023-2025** yang pada intinya menyatakan **“bagi karyawan yang tidak masuk 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan dan telah dipanggil oleh perusahaan sebanyak 2x secara patut dan tertulis maka dianggap mengundurkan diri dan diberikan uang pisah sebesar Rp 200.000.”**



Sehingga hak yang didapatkan oleh PENGGUGAT yaitu:Uang Pisah = Rp 200.000 (dua ratus ribu rupiah)

Dengan demikian dalil PENGGUGAT pada poin 30 halaman 9 Gugatan *a quo* tersebut sudah sepatutnya untuk ditolak.

20. Bahwa TERGUGAT meyakini Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* akan memberikan putusan yang tepat dan seadil-adilnya.

BERDASARKAN URAIAN DALAM POKOK PERKARA DIATAS MAKA SECARA JELAS DAN TEGAS TERBUKTI BAHWA GUGATAN PENGGUGAT TIDAK TERBUKTI KARENA TERGUGAT TIDAK PERNAH MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN TERGUGAT, SEHINGGA SUDAH SEPATUTNYA GUGATAN A QUO DINYATAKAN DITOLAK ATAU SETIDAK-TIDAKNYA DINYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA.

II. DALAM REKONVENSİ

1. Bahwa TERGUGAT DALAM KONVENSİ harap disebut PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ sementara PENGGUGAT DALAM KONVENSİ disebut sebagai TERGUGAT DALAM REKONVENSİ.

2. Bahwa dalam Gugatan Rekonvensi ini PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ akan mengajukan gugatan balik terhadap TERGUGAT DALAM REKONVENSİ.

3. Bahwa segala hal yang diuraikan dalam Eksepsi, Provisi dan Pokok Perkara dalam Konvensi diatas, mohon dianggap telah diulang dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Gugatan Rekonvensi ini.

4. Bahwa PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang Manufaktur atau Produksi Sepeda

5. Bahwa TERGUGAT DALAM REKONVENSİ merupakan salah satu pekerja yang telah diangkat sebagai karyawan tetap di perusahaan PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ terhitung sejak 03 November 2021 dengan jabatan Head Sales E-Commerce dengan upah pokok terakhir TERGUGAT DALAM REKONVENSİ adalah Rp 6.500.000,- (enam juta lima ratus ribu rupiah).

Halaman 36 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



6. Bahwa pada bulan Desember 2022, **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** telah mengalami kerugian sehingga terpaksa untuk melakukan efisiensi terhadap pekerja-pekerjanya dimana **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** telah mengadakan diskusi dan penyampaian kepada **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** menjadi salah satu kandidat atas efisiensi pekerja tersebut selain itu **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** juga telah melakukan pelanggaran aturan secara berulang kali, diantaranya **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** melakukan tindakan indisipliner dengan datang terlambat untuk bekerja selama 5 kali pada bulan Desember sebagaimana dalam Surat Peringatan I (SP I) No. 02/HRM/SP/XII/2022 tanggal 20 Desember 2022 dan merokok dengan vape (rokok elektrik) pada area bekerja saat jam kerja secara berulang kali pada area bekerja yang berbeda dan tetap melakukan pelanggaran tersebut, walaupun sudah diberi peringatan sebagaimana surat pernyataan jajaran *management* pada perusahaan **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** tanggal 16 Desember 2022.

7. Bahwa atas diskusi yang dilakukan oleh **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** dengan **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** tersebut, **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** telah salah paham dengan mengartikan bahwa diskusi tersebut merupakan sikap **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ**, sehingga **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** mengajukan bipartit dengan **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** dan perundingan secara bipartit tersebut terjadi pada tanggal 20 Desember 2022 dan 26 Desember 2022 di perusahaan **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ**.

8. Bahwa hasil perundingan bipartit antara **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** dengan **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** adalah **TERGUGAT DALAM REKONVENSİ** diberikan kesempatan untuk bekerja kembali dengan pemindahan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan **PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ** yaitu mutasi ke area

Halaman 37 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Dadap, Tangerang dengan jabatan sebagai Staff Checker sebagaimana Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit tertanggal 5 Januari 2023.

9. Bahwa **TERGUGAT DALAM REKONVENS** menolak adanya mutasi tersebut dan mengajukan Tripartit ke Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dan **PENGGUGAT DALAM REKONVENS** dengan itikad baik secara patut hadir dalam setiap tahapan proses mediasi yang dilakukan.

10. Bahwa kemudian sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan tanggal 5 Januari 2023, **TERGUGAT DALAM REKONVENS** tidak pernah masuk bekerja lagi tanpa keterangan apapun dimana hal tersebut sudah melanggar aturan perusahaan.

11. Bahwa atas tindakan **TERGUGAT DALAM REKONVENS** tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dan bukti yang sah, pada tanggal 06 Januari 2023 **PENGGUGAT DALAM REKONVENS** memberikan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 002/HRD-RMB/SMK/II/2023 tertanggal 06 Januari 2023 yang pada intinya menyatakan memanggil **TERGUGAT DALAM REKONVENS** untuk datang ke kantor dan bekerja sesuai dengan tugas mutasi di Dadap yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan Perusahaan dan telah diberitahukan masa berlaku efektif mutasi pada tanggal 26 Desember 2022.

12. Bahwa setelah **PENGGUGAT Dalam Rekonvensi** memberikan Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 002/HRD-RMB/SMK/II/2023 tertanggal 06 Januari 2023, **TERGUGAT DALAM REKONVENS** tetap melakukan tindakan tidak masuk kerja sampai dengan bulan Februari 2023.

13. Bahwa pada tanggal 27 Februari 2023 Mediator Hubungan Industrial Sudinaker Jakarta Utara mengeluarkan Anjuran Nomor 1012/KT.03.03 tertanggal 27 Februari 2023, yang mana didalam Anjuran tersebut pada intinya menganjurkan agar **PENGGUGAT DALAM REKONVENS** untuk mempekerjakan kembali **TERGUGAT DALAM**

Halaman 38 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



REKONVENSİ, sehingga PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ kemudian melakukan pemanggilan kedua kepada TERGUGAT DALAM REKONVENSİ pada bulan Maret 2023 sebagaimana dalam Surat Panggilan Kerja Karyawan No. 004/HRD-RMB/SMK/III/2023 tertanggal 06 Maret 2023, namun TERGUGAT DALAM REKONVENSİ tetap tidak memenuhi panggilan untuk bekerja ataupun menanggapi surat panggilan kerja karyawan tersebut.

14. Bahwa berdasarkan ketentuan **Pasal 81 angka 49 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang** pada intinya menyatakan:

“49. Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

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

15. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas tindakan TERGUGAT DALAM REKONVENSİ yang tidak pernah masuk untuk bekerja sejak bulan Januari 2023 hingga saat ini tanpa keterangan secara tertulis dan bukti yang sah serta telah dipanggil oleh PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka dengan ini PENGGUGAT DALAM REKONVENSİ akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan ketentuan yang mengacu pada PASAL 51 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa:

“PASAL 51

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima)

Halaman 39 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. *uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. *uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”*

16. Bahwa berdasarkan PASAL 51 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja diatas, TERGUGAT DALAM REKONVENSİ berhak atas Uang Pisah sebagaimana diatur dalam Pasal 33 angka 5 Peraturan Perusahaan PT. Roda Maju Bahagia periode 2023-2025 yang pada intinya menyatakan “bagi karyawan yang tidak masuk 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan dan telah dipanggil oleh perusahaan sebanyak 2x secara patut dan tertulis maka dianggap mengundurkan diri dan diberikan uang pisah sebesar Rp 200.000.”

Sehingga hak yang didapatkan oleh TERGUGAT DALAM REKONVENSİ yaitu: Uang Pisah = Rp 200.000 (dua ratus ribu rupiah)

17. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan PASAL 51 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan itikad baik PENGUGAT Dalam Rekonvensi walaupun pada faktanya TERGUGAT Dalam Rekonvensi telah tidak masuk kerja sejak bulan Januari 2023 hingga saat ini, PENGUGAT DALAM REKONVENSİ tetap akan memenuhi hak-hak TERGUGAT DALAM REKONVENSİ sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Uraian-Uraian Di Atas, Tergugat Mohon Dengan Hormat Kepada Yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa, Mengadili Dan Memutus Perkara A Quo, Berkenan Memberikan Putusan Yang Amarnya Sebagai Berikut:

I. DALAM KONVENSİ

A. DALAM EKSEPSİ

Halaman 40 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



1. Menerima Eksepsi **TERGUGAT** untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Gugatan **PENGGUGAT** dengan perkara Nomor: **155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst** adalah **Gugatan yang yang tidak jelas dan kabur (*obscur libel*)**.
3. Menyatakan Gugatan **PENGGUGAT** terhadap **TERGUGAT** tidak dapat diterima karena cacat formil (***Niet Onvankelijkeverklaard***).

B. DALAM PROVISI

Menolak permohonan provisi **PENGGUGAT** untuk seluruhnya atau setidak-tidaknya dinyatakan dikesampingkan.

C. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan **PENGGUGAT** untuk seluruhnya.
2. Menghukum **PENGGUGAT** untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo*.

II. DALAM REKONVENS

1. Menyatakan bahwa **PENGGUGAT DALAM REKONVENS** merupakan Perusahaan yang beritikad baik karena melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Menyatakan hubungan kerja **PENGGUGAT DALAM REKONVENS** dengan **TERGUGAT DALAM REKONVENS** putus sejak putusan ini dibacakan.
3. Mengabulkan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan **PENGGUGAT DALAM REKONVENS** terhadap **TERGUGAT DALAM REKONVENS** dengan mekanisme berdasarkan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

Uang Pisah = Rp 200.000 (dua ratus ribu rupiah).



4. Menghukum **TERGUGAT DALAM REKONVENS** untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara a quo.

Atau, apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara a quo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan replik secara online pada tanggal 2 Agustus 2023 dan Tergugat mengajukan duplik pada tanggal 9 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, pada persidangan yang telah ditentukan, dimuka persidangan Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup, dan setelah dicocokkan ternyata sebagian ada aslinya dan sebagian lagi fotokopi dari fotokopi lalu diberi tanda Bukti P-1 sampai dengan Bukti P-9 tanpa menghadirkan Saksi, adapun Bukti surat Penggugat sebagai berikut:

1. Bukti P-1 berupa fotokopi dari fotokopi Id-card Penggugat ketika bekerja pada Tergugat;
2. Bukti P-2 berupa fotokopi dari fotokopi dari Surat Keterangan atas nama Penggugat tanggal 3 Januari 2022;
3. Bukti P-3 berupa Fotokopi dari print-out dari Kartu BPJS Ketenagakerjaan Penggugat tahun 2019;
4. Bukti P-4 berupa Fotokopi dari print-out dari Kartu BPJS Ketenagakerjaan Penggugat tahun 2023;
5. Bukti P-5 berupa Fotokopi dari print-out dari Dokumen untuk menonaktifkan BPJS Kesehatan Penggugat;
6. Bukti P-6 berupa transkrip percakapan Whatsapp antara Penggugat dengan Element HRD Agustina;
7. Bukti P-7.1 berupa print-out Adendum kepegawaian PT Roda Maju Bahagia tahun 2022;
8. Bukti P-7.2 berupa print-out Adendum kepegawaian PT Roda Maju Bahagia tahun 2021;
9. Bukti P-7.3 berupa print-out SOP Perjalanan Dinas PT Roda Maju Bahagia;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bukti P-8 berupa print-out dari Surat Pemutusan Hubungan Kerja Diana S, jabatan Admin Sales tanggal 11 Mei 2022

11. Bukti P-9 berupa screenshot Group whatsapp element,s;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak menghadirkan Saksi walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan ternyata sebagian ada aslinya dan sebagian lainnya tidak ada aslinya lalu tanda Bukti T-1 s/d T-14 sebagai berikut:

- 1) Bukti T-1 berupa Copy sesuai asli dari Surat pengangkatan Penggugat tanggal 3 November 2021;
- 2) Bukti T-2a berupa fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan Kerja Karyawan atas nama Refaldi Harahap/Penggugat untuk mutasi;
- 3) Bukti T-2b berupa fotokopi dari fotokopi bukti pengiriman surat dari Tiki;
- 4) Bukti T-2c berupa fotokopi dari print out Cek Resi pengiriman Surat ke Penggugat;
- 5) Bukti T-3a berupa fotokopi dari fotokopi Surat Panggilan kerja ke Penggugat menjadi checker Gudang staf;
- 6) Bukti T-3b berupa fotokopi sesuai asli bukti pengiriman Tiki;
- 7) Bukti T-4 berupa fotokopi sesuai asli dari Risalah Bipartit Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat;
- 8) Bukti T-5 berupa fotokopi sesuai asli dari Anjuran Mediator;
- 9) Bukti T-6 berupa Fotokopi sesuai asli dari Surat Peringatan Pertama kepada Penggugat tanggal 20 Mei 2022;
- 10) Bukti T-7 berupa fotokopi sesuai asli dari Surat Peringatan I kepada Penggugat tanggal 20 Desember 2022 karena datang terlambat selama 5 x di bulan Desember 2022;
- 11) Bukti T-8 berupa Fotokopi sesuai asli dari Surat Pernyataan rekan kerja Penggugat yang menyatakan Penggugat merokok di area kerja lantai IV dan aroma yang ditimbulkan sangat mengganggu;

Halaman 43 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



- 12) Bukti T-9 berupa print-out daftar upah tenagakerja yang dilaporkan ke BPJS Ketenagakerjaan;
- 13) Bukti T-10 berupa fotokopi sesuai asli dari Peraturan Perusahaan Tergugat;
- 14) Bukti T-11 berupa Fotokopi sesuai asli Laporan Laba Rugi PT Roda Maju Bahagia, januari 2022 – Desember 2022;
- 15) Bukti T-12 berupa print-out dari print-out dari profil Penggugat di LinkedIn.com;
- 16) Bukti T-13a berupa Fotokopi dari fotokopi Pasal 186, UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 17) Bukti T-13b berupa Fotokopi fotokopi dari Pasal 151, UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 18) Bukti T-13c berupa Fotokopi dari fotokopi Pasal 155 yang telah dihapus, UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
- 19) Bukti T-14 berupa fotokopi dari print-out dari Omset 2021 sampai 2023 Sales;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya selain Bukti Surat Tergugat juga menghadirkan 2(dua) orang Saksi yang bernama Saksi Mia Audina dan Saksi Fadli Hidayat, dibawah sumpah/janji yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

➤ **Saksi Mia Audina**

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat;
- Bahwa Saksi bekerja pada Tergugat sejak 2019
- Bahwa Penggugat benar pernah bekerja pada Tergugat, tadinya jabatan sebagai head e commerce;
- Bahwa Penggugat belum di PHK oleh Tergugat;
- Bahwa Penggugat ketika bekerja merokok vape di lantai 4 dan aroma sangat mengganggu yang lain;
- Bahwa Penggugat juga kurang disiplin dalam bekerja, sering terlambat dan diberi surat peringatan;

Halaman 44 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat sudah diberi Surat Keterangan Kerja;
- Bahwa Penggugat telah diberi kenang-kenangan dari rekan kerja berupa gitar;
- Bahwa Penggugat telah dipanggil untuk bekerja tetapi tidak datang;

➤ **Saksi Fadli Hidayat;**

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat;
- Bahwa Saksi bekerja pada Tergugat dengan Jabatan sebagai Sales Manager;
- Bahwa Penggugat benar pernah bekerja pada Tergugat dan menjadi bawahan langsung saksi;
- Bahwa Penggugat bekerja sebagai kepala sales online;
- Bahwa Perusahaan Tergugat bergerak dibidang penjualan sepeda;
- Bahwa Penggugat tidak lagi bekerja pada Tergugat;
- Bahwa Tergugat karena ada penurunan omset juga melakukan program efisiensi;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Peggugat tidak keberatan di PHK tetapi harus dibayar hak-haknya;
- Bahwa saksi membenarkan bukti P-6 berupa transkrip percakapan Whatsapp antara Penggugat dengan Element HRD Agustina;

Menimbang, bahwa setelah pemeriksaan perkara ini selesai, dalam persidangan berikutnya baik Penggugat maupun Tergugat telah mengajukan Kesimpulannya secara online tanggal 24 Oktober 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

Halaman 45 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa didalam surat jawabannya, disamping membantah atas pokok perkara, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi yaitu

GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*)

- a. Gugatan PENGGUGAT Menggunakan Dasar Hukum Yang Sudah Diubah, Dicabut Dan Dinyatakan Tidak Berlaku.
- b. Gugatan PENGGUGAT Saling Bertentangan Antara Posita Dengan Petitum.

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas telah jelas dan tegas terbukti bahwa gugatan penggugat merupakan gugatan yang tidak jelas dan kabur (*obscur libel*) karena menggunakan dasar hukum yang sudah dicabut dan dinyatakan sudah tidak berlaku lagi dan antara *fundamentum petendi* dan petitum saling bertentangan, sehingga sudah sepatutnya dan beralasan hukum dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijkeveerklaard/no*).

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi dari Tergugat, Penggugat dalam repliknya membantah dan menyatakan, dasar hukum telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, demikian juga mengenai Posita dan Petitum sudah saling berkesesuaian dan tidak bertentangan, karena Petitum Penggugat bersumber dari posita sehingga Gugatan Penggugat sudah jelas dan terang, oleh karenanya mohon Majelis Hakim menolak eksepsi dari Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Gugatan Penggugat Tidak Jelas Kabur (*Obscur Libel*) dan bantahan Penggugat dalam repliknya, Majelis Hakim memberi pertimbangan berikut ini;

Menimbang, bahwa setelah membaca Gugatan Penggugat secara seksama baik Posita dan Petitumnya sudah jelas dasar hukum yang menjadi dasar hukum gugatan, demikian juga dalil-dalilnya dalam positanya sudah jelas dan terang, demikian juga apa yang dituntutnya dalam petitumnya sudah jelas dan tegas yaitu hak-haknya akibat Pemutusan Hubungan kerja, maka Majelis Hakim berpendapat posita dan petitumnya saling berkesesuaian maka berdasarkan Pasal 118 HIR dan mempedomani Pasal 8 Rv pokok-pokok gugatan disertai kesimpulan yang jelas dan tertentu (*een duideljk en bapaalde conclusive*), oleh karena Gugatan Penggugat sudah Jelas dan Tegas dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan *Obscur Libel* tidak dapat diterima;

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa Penggugat dalam Gugatannya mengajukan Permohonan Provisi karena Tergugat melakukan tindakan PHK terhadap Penggugat secara sepihak, sejak 31 Desember 2022 dengan cara pada tanggal 05 Desember 2022, Penggugat telah dipanggil oleh Tergugat (General Manager atas nama Sdr.Fadli Hidayat), bahwasanya untuk memberitahukan ada pengurangan pekerja / karyawan dengan alasan efisiensi perusahaan, karena perusahaan TERGUGAT mengalami kerugian dan PENGGUGAT adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK tersebut, dengan diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022, sehingga TERGUGAT, tidak memberikan tugas dan tidak membayar upah terhadap pihak PENGGUGAT, serta PENGGUGAT dimana sampai sekarang, sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Menimbang,bahwa oleh karena TERGUGAT telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT sebelum memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagai mana diatur berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (3) maka mengacu pada ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, maka Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT tersebut harus dinyatakan *batal demi hukum* sehingga dan oleh karenanya hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT belum pernah terputus, maka TERGUGAT wajib membayar Upah PENGGUGAT selama tidak di pekerjakan setiap bulannya sejak bulan Januari 2023 sebesar Rp. 6.500.000 sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat; sehingga berjumlah 6 bln x Rp. 6.500.000; = Rp. 39.000.000,- (tiga puluh sembilan juta rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Provisi yang diajukan oleh Penggugat, maka setelah Majelis Hakim memeriksa dan mencermati tuntutan Provisi Penggugat, ternyata sudah menyangkut Pokok Perkara yang memerlukan pembuktian apakah sudah ada Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, dan apakah Penggugat berhak atas hak-hak yang dituntutnya, oleh karena telah memasuki pokok perkara, maka memperhatikan **Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 1070 K/Sip/1972, tanggal 14 Mei**

Halaman 47 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



1973 yang pada intinya menyatakan “*Sesuai Pasal 180 HIR tentang “tuntutan Provisionil” (provisioneereleis), yang merupakan permohonan yang diajukan untuk memperoleh “tindakan sementara” bukan mengenai “materi pokok sengketa” (atau bodemgeschil) yang justru akan ditentukan dalam “putusan akhir”, maka jika tuntutan provisionil tersebut diajukan dan menyangkut tentang “materi pokok perkara”, maka tuntutan ini harus dinyatakan tidak dapat diterima”*,”

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka tuntutan Provisi Penggugat pada angka 6 sampai dengan poin 10 oleh karena sudah menyangkut pokok perkara maka diperiksa bersama-sama dengan pokok perkaranya sehingga dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya pada pokoknya mendalilkan bahwa Penggugat adalah karyawan PT Roda Maju Bahagia/Tergugat sejak tanggal 2 November 2017, Jabatan *Head Sales E-Commerce*, dengan upah perbulan Rp.6.500.000,00(enam juga lima ratus ribu rupiah), menerima upah terakhir Desember 2022. Tergugat telah berupaya untuk melakukan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa procedure kepada Penggugat, dengan cara pada tanggal 05 Desember 2022, PENGGUGAT telah dipanggil oleh TERGUGAT (**General Manager atas nama Sdr. Fadli Hidayat**), untuk memberitahukan ada pengurangan pekerja/karyawan dengan alasan efisiensi perusahaan, karena perusahaan TERGUGAT mengalami kerugian dan PENGGUGAT, adalah orang yang telah direncanakan mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja /PHK tersebut, dengan diberikan batas waktu terakhir bekerja pada 31 Desember 2022. Penggugat agar menerima keputusan TERGUGAT tersebut walau keadaan PENGGUGAT sangat kecewa;

Menimbang, bahwa pada tanggal 07 Desember 2022 jam 13.15 WIB, PENGGUGAT dipanggil oleh TERGUGAT (Sdri. Agustina,) untuk berbicara terkait hitungan pesangon dan penandatanganan surat PHK, dimana TERGUGAT (Sdri. Agustina) menyampaikan bahwa PENGGUGAT mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Pihak TERGUGAT (Sdri. Agustina) akan memberikan sebuah surat PHK yang didalamnya terdapat **Perhitungan uang pesangon** serta klausul pemotongan setengah dari hak

Halaman 48 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



pesangon (sebesar 50 %) yang harusnya PENGGUGAT terima, dengan klausul hitungan perusahaan TERGUGAT sehingga berbunyi sebagai berikut: 5 tahun kerja = 5 (lima) bulan Gaji pokok + 2 (dua) bulan Gaji pokok sebagai *uang penghargaan masa kerja* = 7 (tujuh) bulan Gaji pokok dan hanya akan dibayarkan / dipotong 0,5 + terdapat potongan lain dari perusahaan TERGUGAT sebagai permintaan keringanan sejumlah kurang lebih Rp.3.000.000,00 (tigajuta rupiah), namun PENGGUGAT menolak dengan alasan tidak sesuai dan meminta waktu untuk melihat dan mempelajari Undan-undang terkait apakah yang di berikan perusahaan TERGUGAT sudah sesuai dengan ketentuan Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Penggugat memiliki masa kerja selama 5 tahun 1 bulan, maka oleh karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, maka Penggugat menuntut upah Penggugat selama tidak di pekerjakan setiap bulannya sejak bulan Januari 2023 sebesar Rp. 6.500.000 sampai dengan adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat; sehingga berjumlah 6 bln x Rp. 6.500.000; = Rp. 39.000.000,- (tiga puluh sembilan juta rupiah) dan menuntut hak-hak akibat adanya Pemutusan Hubungan kerja berupa berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 52.000.000, (lima puluh dua juta rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 1 X 6 X Rp. 6.500.000,-
=Rp39.000.000,-
- Uang Penghargaan masa kerja 1 X 2 X Rp.6.500.000,-
=Rp13.000.000,-
- Jumlah
=Rp52.000.000,-

(lima puluh dua juta rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut di atas Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil gugatan Penggugat secara menyeluruh, Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat awal mulai bekerja adalah Pekerja Kontrak sejak 2 November 2017, baru pada 3 November 2021 diangkat sebagai karyawan tetap, Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat hanya menyampaikan Perusahaan lagi mengalami kerugian, dan hanya memberitahukan bahwa Penggugat merupakan salah satu orang yang telah direncanakan hendak dilakukan Pemutusan

Halaman 49 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja, namun tidak pernah memberikan surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, Tergugat tidak pernah memaksa ataupun melakukan intervensi verbal kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat sewaktu bekerja juga kurang disiplin baik dalam kehadiran dan sikap, Penggugat merokok di tempat kerja yang mengganggu kenyamanan karyawan lainnya, tetapi dalam upaya menghindari Pemutusan hubungan kerja, Tergugat melakukan mutasi kepada Penggugat dengan menawarkan kenaikan upah Penggugat dari Rp.1.000.000,00 sampai dengan Rp.3.000.000,00 tetapi Penggugat tidak pernah hadir walaupun telah dipanggil secara patut, sehingga dianggap telah mangkir, maka pada Januari 2023 menonaktifkan BPJS Penggugat, dan setelah ada Anjuran Mediator Tergugat kembali mengaktifkan BPJS Ketenagakerjaan Penggugat, termasuk mengikuti seluruh Anjuran Mediator tertanggal 27 Februari 2023 untuk mempekerjakan kembali Penggugat, dan Tergugat telah mengirimkan Surat Panggilan bekerja pada tanggal 06 Maret 2023, namun Penggugat tidak pernah hadir untuk bekerja, dan ternyata Penggugat telah bekerja di Perusahaan lain, sehingga Penggugat tidak berhak untuk meminta uang pesangon, dan mohon Majelis Hakim untuk menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai Bukti P-1 sampai dengan P-9, tanpa menghadirkan Saksi. Sementara untuk mempertahankan atau meneguhkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda Bukti T-1 sampai dengan Bukti T-14 dan juga diperkuat oleh 2 (dua) orang Saksi, yang bernama Saksi Mia Audina dan Saksi Fadli Hidayat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan mencermati gugatan, jawaban, replik, dan duplik serta bukti-bukti yang diajukan para pihak selama persidangan, yang menjadi pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja yang menurut Penggugat karena Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sehingga Penggugat menuntut upah berjalan sejak Januari 2023, dan

Halaman 50 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Hak-Hak akibat Pemutusan hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan hak-hak lainnya, disisi lain Tergugat menyatakan tidak ada pemutusan Hubungan Kerja bahkan Penggugat telah dipanggil untuk bekerja tetapi tidak masuk kerja sehingga dianggap mangkir. Maka dari Pokok perselisihan tersebut, permasalahan yang harus dijawab adalah apakah sudah ada Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan apa alasan Pemutusan Hubungan kerja yang relevan dengan perkara *aquo*? Serta apa implikasi hukumnya?

Menimbang, bahwa untuk menjawab pertanyaan tersebut Majelis Hakim akan memeriksa dan mempertimbangkan seluruh bukti yang *relevan* dengan perkara *aquo* yang telah diajukan para pihak dikaitkan dengan ketentuan hukum yang relevan;

Menimbang, bahwa dari bukti-bukti yang diajukan Penggugat yang hanya bukti surat dari bukti P-1 sampai Bukti P-9 yaitu Bukti P-1 berupa fotokopi Id-card Penggugat ketika bekerja pada Tergugat, Bukti P-2 berupa fotokopi dari fotokopi dari Surat Keterangan atas nama Penggugat yang menerangkan telah bekerja pada PT Roda Maju Bahagia dari 1 November 2018 sampai tanggal 3 Januari 2023 ditanda tangani ditandatangani oleh Agustin Eka sulistyarini dalam jabatannya sebagai HRD di Perusahaan Tergugat, Bukti P-3 berupa Fotokopi dari print-out dari Kartu BPJS Ketenagakerjaan Penggugat tahun 2019, Bukti P-4 berupa Fotokopi dari print-out dari Kartu BPJS Ketenagakerjaan Penggugat tahun 2023, Bukti P-5 berupa Fotokopi dari print-out dari dokumen untuk menonaktifkan BPJS Kesehatan Penggugat, Bukti P-6 berupa transkrip percakapan Whatsapp antara Penggugat dengan Element HRD Agustina, Bukti P-7.1 berupa print-out Adendum kepegawaian PT Roda Maju Bahagia tahun 2022, Bukti P-7.2 berupa print-out Adendum kepegawaian PT Roda Maju Bahagia tahun 2021, Bukti P-7.3 berupa print-out SOP Perjalanan Dinas PT Roda Maju Bahagia, Bukti P-8 berupa print-out dari Surat Pemutusan Hubungan Kerja Diana S, jabatan Admin Sales tanggal 11 Mei 2022 dan Bukti P-9 berupa *screenshot group whatsapp element,s.* dari bukti-bukti surat tersebut tidak ditemukan bahwa Penggugat telah di PHK oleh Tergugat, adapun Surat PHK yang dijadikan oleh Penggugat sebagai bukti P-8 adalah surat PHK karyawan lain sehingga tidak ada relevansinya dengan perkara *aquo*;

Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan bahwa Penggugat mangkir dan telah dipanggil secara patut, maka setelah memeriksa bukti-bukti yang diajukan Tergugat dari Bukti T-1 s/d T-14 yaitu Bukti T-1 berupa fotokopy sesuai asli dari



Surat pengangkatan Penggugat tanggal 3 November 2021, Bukti T-2a berupa fotokopi dari Surat Panggilan Kerja Karyawan atas nama Refaldi Harahap/Penggugat untuk mutasi yang membuktikan bahwa oleh karena kurang disiplin dan perusahaan lagi kesulitan keuangan, maka dilakukan upaya efisiensi salah satunya melakukan mutasi kepada Penggugat, surat mutasi telah dikirim dan diterima oleh Penggugat (vide : Bukti T-2b berupa fotokopi bukti pengiriman surat dari Tiki, Bukti T-2c berupa fotokopi Cek Resi pengiriman Surat ke Penggugat), selanjutnya Penggugat dipanggil kembali untuk hadir melakukan pekerjaannya Vide : Bukti T-3a berupa fotokopi Surat Panggilan kerja ke Penggugat menjadi checker Gudang staf, Bukti T-3b berupa fotokopi bukti pengiriman Tiki tetapi Penggugat tetap tidak masuk kerja;

Menimbang, bahwa dari dalil Tergugat dan bukti T-2a dan T-3a tersebut bahwa Penggugat mangkir, karena telah dipanggil untuk datang ke kantor dan bekerja sesuai tugas mutasi di Dadap dst, akan tetapi Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa Penggugat telah dimutasi, demikian juga saksi-saksi Tergugat tidak ada yang menerangkan Penggugat telah dimutasi, maka dengan demikian dalil Tergugat bahwa Penggugat mangkir tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa oleh Penggugat mengajukan proses bipartite Vide: Bukti T-4 berupa fotokopi sesuai asli dari Risalah Bipartit Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat, tetapi tidak ada kesesuaian pendapat makan lanjut ke Tripartit sampai terbit anjuran Vide : Bukti T-5 berupa fotokopi sesuai asli dari Anjuran Mediator hal mana di dalam Anjuran meminta untuk mempekerjakan kembali Penggugat, dan Tergugat telah mengikuti Anjuran Mediator memanggil Penggugat dan menghidupkan kembali BPJS Penggugat;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim juga menemukan pada Bukti T-6 berupa Fotokopi sesuai asli dari Surat Peringatan Pertama kepada Penggugat tanggal 20 Mei 2022 dan Bukti T-7 berupa fotokopi sesuai asli dari Surat Peringatan I kepada Penggugat tanggal 20 Desember 2022 karena datang terlambat selama 5 x di bulan Desember 2022, juga Bukti T-8 berupa Fotokopi sesuai asli dari Surat Pernyataan rekan kerja Penggugat yang menyatakan Penggugat merokok di area kerja lantai IV dan aroma yang ditimbulkan sangat mengganggu bukti-bukti ini berkesesuaian dengan keterangan Saksi Tergugat Saksi Mia Audina dan Saksi Fadli Hidayat, yang menerangkan bahwa Penggugat belum di PHK tetapi baru sebatas rencana, tetapi Perusahaan berupaya untuk menghindari Pemutusan Hubungan kerja dengan melakukan



Mutasi kepada Penggugat tetapi Penggugat tidak hadir dan mangkir, bahkan Tergugat sudah bersedia untuk mengikuti Anjuran, tetapi Penggugat menolaknya, tindakan Penggugat tersebut telah melanggar ketentuan yang diatur di dalam Peraturan perusahaan Tergugat Vide :Bukti T-10 berupa fotokopi sesuai asli dari Peraturan Perusahaan Tergugat;

Menimbang, bahwa dari Bukti T-11 berupa Fotokopi sesuai asli Laporan Laba Rugi PT Roda Maju Bahagia dan Bukti T-14 berupa fotokopi dari print-out dari omset 2021 sampai 2023 Sales, juga keterangan Saksi Mia Audina dan Saksi Fadli Hidayat, ditemukan Fakta bahwa Perusahaan Tergugat mengalami penurunan omset, tetapi tidak ada bukti hasil Audit maupun Laporan keuangan resmi yang jelas menyatakan bahwa Tergugat telah mengalami kerugian, tetapi dari bukti –bukti T-11 dan Bukti T-14 menunjukkan adanya penurunan omset Perusahaan, maka hal yang wajar bagi Perusahaan dalam mengelola Perusahaannya untuk melakukan efisiensi dalam segala bidang agar bisa survive termasuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat belum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat hanya rencana untuk melakukan efisiensi dan salah satu yang akan dilakukan PHK adalah Penggugat, mengingat Penggugat kurang disiplin baik dalam kehadiran maupun dalam dalam bekerja terbukti Penggugat terlambat beberapa kali sampai diberi Surat Peringatan, dan merokok ditempat kerja yang membuat Pekerja lain tidak nyaman, sehingga Tergugat berniat untuk mengakhiri hubungan kerja kepada Penggugat, bahkan Penggugat sudah diberi Surat pengalaman Kerja (vide : bukti P-2) dan karyawan juga telah memberikan kenang-kenangan kepada Penggugat berupa gitar sebagaimana keterangan Saksi Mia Audina dan Saksi Fadli Hidayat, maka dengan tindakan yang demikian hal yang wajar bagi karyawan untuk tidak mau bergabung lagi dengan Tergugat, karena dengan adanya pemberitahuan dari pihak Tergugat yang menyatakan salah satu yang akan di PHK adalah Penggugat tentu hal yang wajar membuat penggugat tidak nyaman untuk melanjutkan hubungan kerja pada Tergugat, sekalipun setelah adanya anjuran Tergugat memanggil Penggugat untuk bekerja kembali dengan penempatan di Tangerang akan menjadi beban bagi Penggugat;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta selama persidangan juga dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pilihan terakhir dan yang terbaik bagi Penggugat dan juga Tergugat, agar Penggugat bebas mencari



dan bekerja ditempat lain untuk melanjutkan kehidupan keluarganya, juga Tergugat lebih bebas dalam upaya efisiensi untuk mencegah kerugian dan tidak terbebani terhadap karyawan yang kurang disiplin, apalagi dalam kondisi yang memerlukan efisiensi untuk mencegah kerugian agar bisa survive dihari yang akan datang demi kelangsungan perusahaan dan para karyawan yang ada di dalamnya;

Menimbang, bahwa oleh karena awal mula dari perselisihan adalah adanya kesalahan dari Penggugat sehingga timbul suatu sikap dari Tergugat untuk melakukan efisiensi mencegah kerugian dalam perusahaan apalagi omset Perusahaan Tergugat ada penurunan demikian juga posisi keuangan yang kurang baik maka perlu dilakukan efisiensi termasuk kepada karyawan yang kurang disiplin dengan melakukan Pemutusan hubungan Kerja kepada karyawan yang tidak disiplin, tidak produktif, hal yang demikian bisa saja dan Pengusaha diperbolehkan oleh undang-undang untuk melakukan hal yang demikian dengan syarat Pengusaha wajib memberikan hak-hak Pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Ayat 1 Peraturan Pemerintah RI No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja *"Pasal 43 (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)"*.

Menimbang, bahwa oleh karena setelah pemberitahuan Efisiensi tersebut kepada Penggugat dan Penggugat tidak masuk bekerja lagi walaupun telah dipanggil secara patut, padahal berdasarkan Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sebagaimana di ubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Bab IV Ketenagakerjaa, Ayat(1) *"selama penyelesaian perselisihan hubungan isdustrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya"* demikian juga dengan memperhatikan asas *no work no pay* sebagaimana ketentuan Pasal 93 Ayat (1) *"Upah tidak dibayar apabila Pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya"* oleh karenanya Majelis Hakim berkesimpulan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Januari 2023 karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, dan tuntutan upah

Halaman 54 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



Penggugat yang dituntut dalam Provisi upah dari Januari 2023 sampai Juni 2023 tidak terbukti dan tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan masa kerjanya pada Tergugat mulai tanggal 2 Nopember 2017 yang tidak dibantah oleh Tergugat, bahkan Tergugat dalam jawabannya dalam pokok perkara angka (3) menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat terhitung 2 Nopember 2017 dengan status pegawai kontrak, hingga kemudian Penggugat diangkat sebagai pegawai tetap 3 Nopember 2021;

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja diperhitungkan semenjak awal mulai berkerja, **bukan** mulai pekerja sebagai karyawan tetap, maka dengan demikian masa kerja Penggugat pada Tergugat semenjak 2 Nopember 2017 sampai Desember 2022 (masa kerja 5 tahun 1 bulan);

Menimbang, bahwa terkait dengan hak-hak akibat Pemutusan hubungan kerja karena Efisiensi, hal mana masa kerja Penggugat adalah 5 (lima)tahun lebih dengan upah terakhir Rp. 6.500.000,00 maka Penggugat berhak mendapatkan hak-hak akibat PHK karena Perusahaan melakukan Efisiensi dengan perinvian sebagai berikut:

- Uang Pesangon $1 \times 6 \times \text{Rp. } 6.500.000,00 = \text{Rp. } 39.000.000,00$
- Uang P.Masa Kerja $1 \times 2 \times \text{Rp. } 6.500.000,00 = \text{Rp. } 13.000.000,00 +$
- Jumlah keseluruhan = Rp.52.000.000,00 (lima puluh dua juta rupiah). dengan demikian petitum Penggugat pada angka (2) dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa terkait petitum pada angka (3) mengenai uang paksa (**dwangsom**) sebesar **Rp. 1.000.000.-** (*satu juta rupiah*) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan dibacakan, maka **Majelis Hakim** berpendapat oleh karena *"tuntutan dwangsom tidak dapat di kabulkan bersama-sama terhadap suatu putusan yang amarnya menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang"*, sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah memberikan acuan dan/atau petunjuk yang jelas sebagaimana di bawah ini : Putusan Mahkamah Agung No. 791 K/Sip/1972, tertanggal 26 Februari 1973 yang pada intinya menyatakan bahwa *"Tuntutan uang paksa (dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang"* dan Putusan Mahkamah Agung RI No. 307 K/Sip/1976,



tertanggal 7 Desember 1976 yang pada intinya menegaskan bahwa : “*Uang paksa (dwangsom) hanya dapat dikenakan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak berupa pembayaran sejumlah uang*” (**Vide Pasal 606a Rv**). **Dwangsom** hanya dapat di kabulkan dalam hal suatu tuntutan mohon putusan untuk menghukum seseorang melakukan suatu perbuatan hukum tertentu yang tujuannya agar si Tergugat melaksanakan perintah atau putusan tersebut, **sehingga harus dinyatakan di tolak;**

Menimbang, bahwa selanjutnya **Majelis Hakim** akan mempertimbangkan gugatan Penggugat **pada petitum ke-4 (empat) Penggugat** tentang menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu secara serta merta, walaupun ada upaya hukum banding, kasasi, (**uit vorbaar bij vorraad**);

Menimbang, bahwa apa yang disyaratkan dalam ketentuan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 180 HIR *Juncto* SEMA Nomor 03 Tahun 2000 *Juncto* SEMA Nomor 4 Tahun 2001, tentang Putusan Serta Merta (*Uit voerbaar bij voorraad*) dan provisional diharuskan adanya syarat-syarat sebagai berikut yaitu:

- a. Ada surat autentik atau surat tulisan tangan (*handschrift*) yang menurut Undang-Undang mempunyai kekuatan bukti;
- b. Ada putusan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*) sebelumnya yang menguntungkan pihak Penggugat dan ada hubungannya dengan gugatan yang bersangkutan;
- c. Ada gugatan provisi yang di kabulkan;
- d. Dalam pokok sengketa mengenai *bezitsrecht*;

Menimbang, bahwa karena dalam gugatan Penggugat tersebut tidak terbukti adanya fakta yang *memenuhi seluruh syarat-syarat dimaksud*, dan **Majelis Hakim** melihat tidak ada hal-hal yang sifatnya *eksepsional*, maka gugatan petitum Penggugat pada angka (4) **tidak dapat kabulkan;**

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil dan alat bukti yang diajukan Penggugat selain yang telah dipertimbangkan di atas, oleh karena itu tidak mempunyai *relevansi* dengan pokok perselisihan dalam perkara ini menurut hemat Majelis Hakim tidak perlu lagi dipertimbangkan secara eksplisit dalam perkara *a quo* dan dinyatakan dikesampingkan;

DALAM REKONPENSI

Halaman 56 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst



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

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

Menimbang, bahwa setelah **Majelis Hakim** mencermati gugatan Penggugat Rekonpensi, oleh karena pokok perkara gugatan Penggugat Rekonpensi tersebut merupakan pokok perkara yang sama dengan Gugatan Konpensi yang telah diperiksa dan diputus dalam Gugatan Konpensi, maka berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya telah cukup alasan bagi **Majelis Hakim** menolak gugatan Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi untuk seluruhnya;

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), "*Dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak di kenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000; (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah)*", karena nilai gugatan Penggugat Konvensi kurang dari Rp. 150.000.000; (*Seratus Lima Puluh Juta Rupiah*), maka semua biaya yang timbul dalam perkara ini di bebankan kepada Negara, dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 43 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Penjanjian Kerja Waktu tertentu, alih Daya, waktu Kerja Dan waktu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Istirahat Dan pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI :

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

DALAM PROVISI

- Menyatakan Provisi Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 3 Januari 2023 akibat Tergugat melakukan Efisiensi untuk mencegah kerugian;
- Menghukum Tergugat untuk membayar uang hak-hak Penggugat berupa uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp.52.000.000,00 (lima puluh dua juta rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSI

- Menolak Gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi

DALAM KONVENSI DAN DALAM REKONVENSI

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp106.000,00 (seratus enam ribu rupiah)

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Selasa, tanggal 7 November 2023, oleh kami Astriwati, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, Rokhana, S.H., M.H dan GOTTI SITUMORANG, S.H., S.Sos, M.M., sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Selasa 14 November 2023, oleh Majelis Hakim tersebut, dibantu oleh Martha Asri Kusuma, S.H, M.Hum, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga kepada Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat;

Halaman 58 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Rokhana, S.H., M.H.

Astriwati, S.H., M.H.

Gotti Situmorang, S.H., S.Sos., M.M.

Panitera Pengganti,

Martha Asri Kusuma, S.H., M.Hum.

Rincian biaya perkara:

- Panggilan	Rp. 96.000,00
- Materai	Rp. 10.000,00 +
- Jumlah	Rp.106.000,00

(seratus enam ribu rupiah)

Halaman 59 dari 59 Putusan PHI Nomor 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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