



PUTUSAN

Nomor 184/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST

"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

1. **EDI YUSRON**, NIK.3672061003710004, Laki-laki, lahir di Bandar Lampung 10 Maret 1971, Pekerjaan karyawan BUMN, alamat Puri Krakatau Hijau Blok E5 No.15 Rt.018 / Rw. 006 Kelurahan Kota Sari Kecamatan Grogol Kota Cilegon – Banten
2. **EVI KUSUMA PRASETYA**, NIK 6471030406730004, Laki Kelurahan Kebon Dalam, Kec. Purwakarta C-laki, Lahir di Pacitan 04 Juni 1973, Pekerjaan Karyawan BUMN, Alamat Jl. Meranjat Raya Komplek Nuansa 66 Blok B No.1 Rt.017 / Rw. 002 Kelurahan Pipareja Kec. Kemuning Kota Palembang- Sumsel
3. **FORSON**, NIK 3672071701780003, Laki-laki, lahir di Serang 17 Januari 1978, Pekerjaan Karyawan BUMN, alamat Link Pondok Golf Asri Blok B3 No.07 Rt.001 / Rw.008, Kelurahan Kebon Dalam Kec. Purwakarta kota Cilegon – Banten

Penggugat 1 sampai dengan Pengggat 3, memberikan kuasan kepada HENDRIK HUTAGALUNG. SH., dan kawan-kawan, Advokat/Konsultan Hukum di Lembaga Bantuan Hukum Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (LBH SBSI) yang berkedudukan di Jl. Tanah Tinggi II No.25 Johar Baru Hp. 081319702922, 081310639022 Jakarta Pusat 10540, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Juni 2024, selanjutnya disebut **sebagai Para Penggugat**;

L a w a n

PT. ANGKUTAN SUNGAI DANAU & PENYEBERANGAN (ASDP) INDONESIA FERRY (PERSERO) yang berkedudukan di kantor pusat Jl. Jend. Ahmad Yani Kav. 52 A, Cempaka Putih Timur, Kota Jakarta Pusat, 10510, dalam hal ini diwakili oleh **Ira Puspawati** sebagai Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., dan kawan – kawan**, Advokat dan Konsultan Hukum pada **Law Office JUANDA PANGARIBUAN & PARTNERS**, beralamat di Menara Ravindo, Lantai 10, Jalan Kebon Sirih Kav.75, Menteng, Jakarta Pusat 10340, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: SKU.263/HK.101/ASDP-2024,

Halaman 1 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 2 Agustus 2024, selanjutnya disebut sebagai Tergugat

;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa para Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 10 Juli 2024, yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 19 Juli 2024 dalam Nomor registrasi 184Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST, telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa PARA PENGGUGAT adalah pekerja/buruh di PT. Angkutan Sungai Danau & Penyebrangan (ASDP) Indonesia Ferry (Persero) (TERGUGAT) dengan status karyawan tetap/PKWT.
2. Bahwa PARA PENGGUGAT mulai bekerja di perusahaan TERGUGAT pada tanggal:
 - EDI YUSRON mulai bekerja dari 01 Januari 1997 di Cabang pelabuhan Lembar NTB,
 - EVI KUSUMA PRASETYA mulai bekerja dari 01 Desember 2001 di Cabang Pelabuhan Bangkaiheni
 - FORSON mulai bekerja dari 03 Desember 2001 di Cabang pelabuhan Merak Cilegon
3. Bahwa PARA PENGGUGAT selama bekerja pada TERGUGAT penuh dedikasi dan tanggung Jawab dan telah menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sesuai perintah kerja dari pimpinan perusahaan
4. Bahwa pada tahun 2023 PARA PENGGUGAT mendapat surat Undangan dari TERGUGAT sebagai berikut:
 - EDI YUSRON mendapat surat undangan bertanggal 14 Juli 2023
 - EVI KUSUMA PRASETYA mendapat surat undangan bertanggal 26 Juli 2023
 - FORSON mendapat surat undangan bertanggal 05 Juni 2023
5. Bahwa ketika PARA PENGGUGAT menghadiri Undangan berdasarkan surat undangan pada dalil gugatan nomor 4 diatas, ternyata TERGUGAT melakukan pemeriksaan terhadap PARA PENGGUGAT yang menurut perusahaan ada pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh BANYAK PEKERJA dilapangan

Halaman 2 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- termasuk PARA PENGGUGAT, dan **PARA PENGGUGAT** tidak mengerti tentang pelanggaran yang dimaksud tersebut, namun tetap memberi keterangan sesuai pertanyaan yang diberikan oleh TERGUGAT
6. Bahwa pemeriksaan terhadap PARA PENGGUGAT dilakukan pada tanggal sebagai berikut:
 - EDI YUSRON diperiksa pada tanggal 17 juli 2023 sesuai Berita Acara Pemeriksaan Keterangan BAPK 47/RKS-ETB/VI/2023
 - EVI KUSUMA PRASETYA diperiksa pada tanggal 28 juli 2023 sesuai Berita Acara Pemeriksaan Keterangan BAPK 60/RKS-ETB/VI/2023
 - FORSON diperiksa pada tanggal 06 juni 2023 sesuai Berita Acara Pemeriksaan Keterangan BAPK 02/RKS-ETK/V/2023
 7. Bahwa setelah melakukan pemeriksaan kemudian TERGUGAT memindah tugaskan PARA PENGGUGAT ke daerah cabang lain dan membebas tugaskan PARA PENGGUGAT dari jabatan Supervisor menjadi staf, tanpa menjelaskan alasannya kepada PARA PENGGUGAT
 8. Bahwa sebelum Tergugat di pindahkan area bekerja ke cabang lain jabatan Para Penggugat adalah sebagai Supervisor.
 9. Bahwa PARA PENGGUGAT di tugaskan ke daerah cabang lain serta dibebas tugaskan dari jabatan Supervisor menjadi Staf (**Demosi**) berdasarkan surat keputusan sebagai berikut:
 - EDI YUSRON di alih tugaskan serta langsung dibebas tugaskan dari **Jabatan Supervisor ASDP Cabang Bakauheni menjadi Staf Operasional Layanan PT. ASDP Cabang Surabaya**, efektif 22 Februari 2024 sesuai SURAT KEPUTUSAN NOMOR: SK.221/PA.111/ASDP-2024
 - EVI KUSUMA PRASETYA di alih tugaskan serta langsung dibebas tugaskan dari **Jabatan Supervisor ASDP Cabang Merak menjadi Staf Usaha PT. ASDP Cabang Ketapang Banyuwangi**, efektif 06 Februari 2024 sesuai SURAT KEPUTUSAN NOMOR: SK.159/PA.111/ASDP-2024
 - FORSON di alih tugaskan dari bakauheni Ke Bitung Sulawesi Utara efektif 16 Juni 2023 sebagaimana SURAT KEPUTUSAN DIREKSI PT. ASDP INDONESIA FERRY Nomor: **SK.468/PA.104/ASDP.2023**, dan selanjutnya dibebas tugaskan dari **Jabatan Supervisor menjadi Staf Operasional** efektif 16 Februari 2024 sesuai SURAT KEPUTUSAN NOMOR: SK.189/PA.111/ASDP-2024.
 10. Bahwa ketika PARA PENGGUGAT sedang melaksanakan tugas di daerah Cabang PT. ASDP lain paska mutasi berdasarkan surat keputusan pada dalil

Halaman 3 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatan nomor 9 diatas, tiba-tiba PARA PENGGUGAT di Putus Hubungan Kerjanya oleh TERGUGAT melalui Surat Keputusan sebagai berikut ;

- EDI YUSRON di PHK berdasarkan SURAT KEPUTUSAN NOMOR SK.245/PA.301/ASDP-2024
- EVI KUSUMA di PHK berdasarkan SURAT KEPUTUSAN NOMOR SK.188/PA.301/ASDP-2024
- FORSON di PHK berdasarkan SURAT KEPUTUSAN NOMOR SK.215/PA.301/ASDP-2024

Dengan pertimbangan yang pada intinya sebagai berikut :

Menimbang : a. Bahwa PARA PENGGUGAT melakukan pelanggaran disiplin Bersifat Mendesak sebagaimana yang diatur dalam pasal 6 ayat (13) Keputusan Direksi PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Nomor : KD.150/PA.111/ASDP-2022 Tentang Peraturan Disiplin, tatacara pemeriksaan pelanggaran disiplin dan penjatuhan hukuman disiplin karyawan di lingkungan PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) jo Pasal 66 ayat (1) huruf (m) Perjanjian Kerja Bersama Periode 2023 – 2025 Antara PT. ASDP dengan Serikat Pekerja ASDP Indonesia Ferry

b. Bahwa sehubungan dengan huruf a tersebut diatas, maka PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) menetapkan **Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak** kepada PARA PENGGUGAT karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).

11. Bahwa perselisihan antara PARA PENGGUGAT dengan TERGUGAT berawal dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dengan alasan PARA PENGGUGAT telah melakukan pelanggaran yang diatur dalam pasal 6 ayat (13) Keputusan Direksi PT. ASDP Indonesia Ferry **Jo** Pasal 66 ayat (1) huruf (m) Perjanjian Kerja Bersama PT. ASDP Periode 2023 – 2025. Yang artinya, PARA PENGGUGAT dianggap melakukan Korupsi, Kolusi, Nepotisme
12. Bahwa pada saat dilakukan Mediasi di KEMENAKERTRANS Republik Indonesia TERGUGAT memberi keterangan bahwa, **telah melihat adanya dugaan korupsi dari tahun 2021 sampai 2023** selanjutnya **dilakukan pemeriksaan terhadap 111 (seratus sebelas) pekerja** dan dinyatakan **ada 27 (duapuluh tujuh) pekerja yang terbukti melakukan korupsi** sehingga dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 27 (dua puluh tujuh) pekerja

Halaman 4 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/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

yang terbukti melakukan korupsi tetapi **dari 27 pekerja hanya 4 (empat) orang yang menolak di Putus Hubungan Kerjanya.**

13. Bahwa apa yang diduga TERGUGAT terhadap PARA PENGGUGAT telah melihat adanya dugaan korupsi dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2023 sudah sepatutnya PT. ASDP melaporkan hal tersebut ke KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI (KPK) karena telah merugikan PT. ASDP salah satu Badan Usaha Milik Negara.
14. Bahwa keterangan TERGUGAT yang menyatakan telah melihat adanya dugaan korupsi dari Tahun 2021 sampai Tahun 2023 merupakan keterangan yang tidak wajar, apabila hal tersebut terjadi dari Tahun 2021 ada dugaan korupsi seharusnya pada saat itu juga dilakukan tindakan, bukan dibiarkan sampai bertahun-tahun, berarti dari Tahun 2021 sampai Tahun 2023 TERGUGAT diduga melakukan pembiaran untuk melakukan korupsi.
15. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT dengan alasan PARA PENGGUGAT melakukan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme merupakan alasan yang dibuat-buat serta mengada - ada, karena TERGUGAT tidak pernah menjelaskan seperti apa Korupsi, Kolusi, Nepotisme yang dilakukan PARA PENGGUGAT dan selama bekerja PARA PENGGUGAT tidak melakukan sebagaimana yang diduga oleh TERGUGAT.
16. Bahwa **pasal 15 ayat (2), pasal 5 ayat (22) dan (23), pasal 16 ayat (1) dan (2),** Keputusan Direksi No : KD.150/PA.111/ASDP-2022 mengatur juga tentang **Pelanggaran Disiplin Berat** beserta dengan sanksinya, didalamnya terdapat ketentuan yang **mengatur sejenis Korupsi** yaitu sebagai berikut :

Pasal 15.

Pelanggaran Disiplin Berat

(2). *karyawan yang melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam **pasal 5 ayat (20), (21), (22), (23), (24), (25), (26), (27), (28), (29), (30), (31), (32), (33), (34), (35) dan (36)***

Pasal 5.

Larangan Karyawan

- (22). *Menyalahgunakan jabatan, wewenang dan sarana/fasilitas perusahaan yang dipercayakan kepadanya **untuk kepentingan dan keuntungan pribadi keluarga, Golongan atau pihak lain** secara langsung atau tidak langsung yang **merugikan perusahaan.***
- (23). *Melakukan kegiatan bersama atasan teman sejawat bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan **untuk***

Halaman 5 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepentingan pribadi Golongan atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan perusahaan.

Pasal 16.

Hukuman Pelanggaran Disiplin Berat

- (1). Karyawan yang terbukti secara sah dan meyakinkan **melakukan pelanggaran disiplin berat** maka dikenakan **sanksi berupa surat peringatan pertama dan terakhir**.
- (2). masa berlaku surat peringatan pertama dan terakhir dimaksud pada ayat 1 Pasal ini adalah selama 18 bulan

Apabila diperhatikan ketentuan tentang **Pelanggaran Disiplin Berat** didalam pasal 15 ayat (22), (23) dengan ketentuan tentang **Pelanggaran Disiplin Bersifat Mendesak** didalam pasal 6 ayat (13) sama saja tidak ada bedanya yaitu, sama-sama termasuk kedalam istilah * **KORUPSI** * hanya kemasan dan sanksinya yang di buat berbeda.

Yang jadi pertanyaan, apakah ketentuan tentang Pelanggaran Disiplin Berat sengaja disiapkan untuk mengamankan koruptor Besar yang ada di sekeliling ASDP supaya tidak bisa langsung di PHK sementara orang-orang kecil yang ada dilapangan bisa langsung di PHK dengan tuduhan melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme untuk dijadikan tumbal supaya Koruptor besar bisa cuci tangan.

17. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT tidak jelas serta tidak konsisten/berubah-ubah. Didalam Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana disebutkan pada dalil gugatan No. 10 diatas, **PARA PENGGUGAT** dituduh melakukan pelanggaran disiplin Bersifat Mendesak sebagaimana yang diatur dalam pasal 6 ayat (13) Keputusan Direksi dan melanggar Pasal 66 ayat (1) huruf m Perjanjian Kerja Bersama Periode 2023 – 2025 yang artinya PARA PENGGUGAT melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme tetapi saat Mediasi di KEMENAKERTRANS Republik Indonesia TERGUGAT menerangkan bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan karena PARA PENGGUGAT melakukan pelanggaran **Prosedur NS-301 poin 5.8 dan Prosedur NR-414 poin 5,4 serta melakukan Open Gate**, namun sampai dilakukan gugatan, TERGUGAT belum pernah memberitahu kepada PARA PENGGUGAT isi dari Prosedur NS-301 poin 5.8 dan Prosedur NR-414 poin 5,4 tersebut tentang apa.
18. Bahwa permasalahan **Open Gate** sudah dijelaskan oleh PARA PENGGUGAT kepada TERGUGAT pada saat dilakukan pemeriksaan yaitu, masalah **Open Gate** kapan saja bisa terjadi tetapi pelaksanaannya harus dilakukan sesuai

Halaman 6 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

prosedur atau berdasarkan perintah pimpinan, biasanya melalui manager atau asisten manager ke supervisor yang dilapangan, baik melalui surat atau disampaikan langsung secara lisan atau ditelepon atau melalui chatt whatsapp dan apabila dilakukan **Open Gate** dibuat Berita Acara yang diserahkan ke management melalui Manager Usaha dengan mencantumkan alasannya, misalnya **Open Gate** dilakukan karena ada tamu dari rekanan ASDP, ada pejabat kementerian atau pemerintahan, ada kendaraan salah jalur, ada kendaraan rusak/ ban bocor perlu ke bengkel, ada penumpang sakit butuh berobat, ada kondisi darurat seperti pencegahan kemacetan akibat membeludaknya kendaraan terutama saat mudik lebaran dan saat situasi sedang ramai, ada kerusakan sistem (error), ada tiket kapal yang expired, ada kejadian tak terduga seperti terjadi banjir. Dan lain sebagainya.

19. Apabila tindakan **Open Gate** merupakan suatu pelanggaran disiplin, seharusnya **TERGUGAT** memberikan coaching/bimbingan dan konseling/arahan, dan apabila tindakan **Open Gate** merupakan salah satu bentuk Korupsi, Kolusi, Nepotisme atau merupakan salah satu jenis pelanggaran yang bersifat mendesak seharusnya diatur secara jelas didalam Keputusan Direksi dan/atau didalam Perjanjian Kerja Bersama.
20. Bahwa Korupsi merupakan tindak pidana yang penanganannya diatur oleh Undang-Undang secara Khusus yaitu Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo Undang-Undang Nomor 20 tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Artinya Penanganan Korupsi tidak boleh dilakukan dengan seenaknya sendiri berdasarkan Perjanjian Kerja atau Perjnjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan kecuali ketentuan yang ada didalamnya tidak bertentangan dengan Undang-Undang secara khusus. Sesuai **Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali** (peraturan yang lebih khusus mengesampingkan peraturan yang lebih umum) dan sesuai **Asas Lex Superior Derogat Legi Inferiori** (peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi)
21. Bahwa di dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi telah diatur sebagai berikut ;
Penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan disidang pengadilan terhadap tindak pidana korupsi, dilakukan berdasarkan hukum acara pidana yang berlaku, kecuali ditentukan lain dalam Undang-undang ini
Yang dimaksud dengan **Penyidikan** sesuai pasal 1 angka 2 Kitab undang-undang hukum acara pidana adalah;

Halaman 7 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penyidikan adalah, serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi guna menemukan tersangkanya

Berdasarkan undang-undang tersebut diatas bahwa, yang berhak dan berwenang melakukan penyidikan terhadap adanya dugaan tindak pidana korupsi adalah **penyidik**. Dan yang dimaksud **Penyidik** berdasarkan pasal 1 angka 1 Kitab undang-undang hukum acara pidana adalah;

Penyidik adalah, Pejabat polisi Negara Republik Indonesia atau pejabat Pegawai Negeri Sipil lainnya yang Diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.

22. Bahwa segala tindakan pemeriksaan-pemeriksaan yang dilakukan TERGUGAT serta dikeluarkannya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan PARA PENGGUGAT melakukan korupsi, kolusi, nepotisme adalah tindakan yang melanggar hukum karena bertentangan dengan undang-undang bersifat khusus yaitu undang-undang TIPIKOR dan KUHP, berdasarkan Undang-undang tersebut yang berhak dan berwenang melakukan pemeriksaan dan/atau penyelidikan adalah **Pejabat polisi atau pejabat Pegawai Negeri sipil** yang diberi wewenang oleh undang-undang, dengan demikian TERGUGAT telah melakukan tindakan yang melampaui kewenangan Penyidik untuk melakukan penyelidikan serta melampaui kewenangan Hakim untuk memeriksa serta menjatuhkan Putusan.
23. ABahwa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 Ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur sebagai berikut:
 - (2). **ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku**
 - (3). **dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.**
24. Bahwa di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara, PT. ASDP INDONESIA FERRY INDONESIA. Dengan, SERIKAT PEKERJA ASDP INDONESIA FERRY INDONESIA, yang telah didaftarkan dan disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, melalui DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA, yang salah satu Diktumnya memutuskan:

Halaman 8 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



KELIMA : dalam hal terdapat ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka Ketentuan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan

25. Bahwa dikarenakan ketentuan-ketentuan didalam Perjanjian Kerja Bersama banyak yang bertentangan dengan undang-undang baik formil maupun materil maka, seluruh ketentuan yang ada didalam Perjanjian Kerja Bersama tidak dapat mengikat bagi seluruh karyawan ASDP, tetapi hanya mengikat bagi pihak-pihak yang menandatangani saja. Berikut beberapa cacat formil dan materil yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama :

1. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama **melanggar persyaratan** yang ditentukan oleh Perundang-undangan yang berlaku.
2. Ketua Serikat Pekerja **menduduki jabatan yang mewakili Kepentingan Pengusaha** sehingga menimbulkan benturan kepentingan antara pihak Pengusaha dan pekerja/buruh yaitu memiliki jabtan sebagai vice presiden satu tingkat diatas manager.
3. Pengusaha **tidak mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap pekerja**, hanya mengandalkan sitem aplikasi teknologi sehingga banyak pekerja yang tidak mengetahui Perjanjian Kerja Bersama.
4. Pengusaha telah membuat aturan-aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama yang isinya **bertentangan dengan Undang-Undang bersifat Khusus**.

26. Bahwa pasal 1337 KUHPdata menegaskan;

"Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum"

Pasal ini menegaskan bahwa, suatu perjanjian dilarang apabila bertentangan dengan Undang-Undang kesusilaan dan ketertiban umum.

Selanjutnya pasal 1338 KUHPdata menegaskan;

"Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya"

Pasal ini melahirkan persangkaan undang-undang bahwa, setiap persetujuan yang dibuat secara sah mengikat kepada para pihak **tetapi sebaliknya apabila persetujuan dibuat dengan cara tidak sah, persetujuan itu tidak mengikat kepada para pihak**.

27. Bahwa karena PARA PENGGUGAT menolak atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak ini maka PARA PENGGUGAT menempuh upaya Bipartit dengan TERGUGAT, dalam upaya Bipartit tidak tercapai kesepakatan, dan selanjutnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PARA PENGGUGAT mencatatkan Perselisihan Hubungan Industrial di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengingat PARA PENGGUGAT bekerja di wilayah yang berbeda-beda dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah mengeluarkan Anjuran Nomor : MED.3/PHIJSK-PPHI/2024 Tertanggal 05 Juni 2024 dan terhadap Anjuran tersebut PARA PENGGUGAT menolaknya dan mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat .

28. Bahwa dikarenakan proses penanganan adanya dugaan korupsi dilakukan dengan cara yang bertentangan dengan undang-undang maka segala tindakan dan semua keputusan dari TERGUGAT **batal demi hukum**, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang pada dalil gugatan nomor 22 diatas. dan akibat **batal demi hukum** maka segala tindakan dan semua keputusan dari TERGUGAT dianggap tidak pernah ada dan/atau tidak pernah terjadi sehingga PARA PENGGUGAT harus dikembalikan pada Posisi/ jabatan semula yaitu sebagai SUPERVISOR dengan masa kerja seperti semula serta mendapatkan upah seperti sediakala.
29. Bahwa seluruh tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT sangat bertentangan dengan UU ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana Bunyi pasal 16 PKB seharusnya TERGUGAT harus memberikan Surat Peringatan 1 dan 2, akan tetapi Tergugat tidak menjalankan ketentuan tersebut sehingga merugikan PARA PENGGUGAT atau Para Pekerja, **maka dengan demikian sangat beralasan hukum untuk MENOLAK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT.**
30. Bahwa dikarenakan tindakan dan keputusan yang dilakukan TERGUGAT telah menimbulkan kerugian bagi PARA PENGGUGAT maka, untuk mencegah terjadinya kerugian yang semakin besar kami mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menjatuhkan Putusan Provisi terlebih dahulu yaitu, memerintahkan kepada TERGUGAT supaya mempekerjakan kembali PARA PENGGUGAT pada jabatan dan masa kerja seperti semula serta memberikan upah seperti sediakala karena PARA PENGGUGAT masih mengharapkan bisa terus bekerja serta mendapatkan upah buat kebutuhan hidup sehari-hari seperti biaya anak sekolah, biaya berobat keluarga apabila ada yang sakit serta biaya kebutuhan pokok lainnya.
31. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang dilakukan Tergugat Bertentangan dengan Undang-undang dan Perjanjian Kerja Bersama maka Tergugat wajib di hukum untuk membayarkan Hak-Hak PARA PENGGUGAT berupa :

Halaman 10 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

EDI YUSRON

Hak-hak yang belum dibayar :

a.	Upah Pokok Maret - Juni 2024 = Rp. 5.568.481 x 4bln	22.273.924,-
b.	Tunjangan Jabatan Maret - Juni 2024 = Rp. 2.100.000 x 4bln	8.400.000,-
c.	Tunjangan Penyesuaian Maret - Juni 2024 = Rp. 341.519 x 4bln	1.366.076,-
d.	Tunjangan kinerja Maret - Juni 2024 = Rp. 5.580.000 x 4bln	22.320.000,-
e.	Tunjangan Hari Raya Tahun 2024 (a+b+c+d)	13.590.000,-
f.	Bonus kinerja Tahun 2023 (diberikan setiap 1 tahun 1x)	32.040.000,-
	TOTAL	99.990.000,-

EVI KUSUMA PRASETYA

Hak-hak yang belum dibayar :

a.	Upah Pokok Maret-Juni 2024 = Rp. 5.887.610 x 4bln	23.550.440,-
b.	Tunjangan Jabatan Maret - Juni 2024 = Rp. 2.100.000 x 4bln	8.400.000,-
c.	Tunjangan Penyesuaian Maret - Juni 2024 = Rp. 341.519 x 4bln	1.366.076,-
d.	Tunjangan Kinerja Maret - Juni 2024 = Rp. 5.580.000 x 4bln	22.320.000,-
e.	Tunjangan Hari Raya Tahun 2024 (a+b+c+d)	13.590.000,-
f.	Bonus Kinerja tahun 2023 (diberikan setiap tahun)	32.708.000,-
	TOTAL	102.253.645,-

FORSON.

Hak-hak yang belum dibayar :

a.	Upah Pokok Maret - Juni 2024 = Rp. 5.596.021 x 4bln	22.384.084,-
b.	Tunjangan Jabatan Maret - Juni 2024 = Rp. 1.916.000 x 4bln	7.664.000,-
c.	Tunjangan Penyesuaian Maret - Juni 2024 = Rp. 189.390 x 4bln	757.560,-
d.	Tunjangan Kinerja Maret - Juni 2024 = Rp. 3.600.000 x 4bln	14.400.000,-
e.	Tunjangan Hari Raya tahun 2024 (a+b+c+d)	11.301.411,-
f.	Bonus Kinerja tahun 2023 (diberikan setiap 1 tahun 1x)	31.623.684,-
g.	Berobat anak bulan April 2024	2.491.000,-
h.	Berobat anak bulan Juni 2024	8.122.800,-
	TOTAL	98.744.539,-

Halaman 11 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/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

TOTAL SELURUH Rp.99.990.000,- + Rp. 102.253.645,- + Rp. 98.744.539,-
Rp. 300.988.184

**Terbilang : Tiga Ratus Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu
Seratus Delapan Puluh Empat Rupiah**

32. Bahwa Gugatan PARA PENGGUGAT adalah Gugatan untuk di pekerjaan kembali, maka, apabila TERGUGAT lalai dalam menjalankan putusan ini maka wajiblah TERGUGAT untuk di hukum membayar uang Paksa atau Dwangsom sebesar Rp 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) per hari untuk masing-masing Para Penggugat.

Berdasarkan dalil-dalil diatas yang telah diuraikan secara jelas dan gampalng sesuai fakta-fakta hukum yang sesungguhnya terjadi, maka PARA PENGGUGAT memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara a quo memutuskan yang amarnya berbunyi:

I. DALAM PROVISI

Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk segera mempekerjakan kembali PARA PENGGUGAT sesuai jabatan dan masa kerja seperti semula serta memberikan upah seperti sediakala. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan provisi dijatuhkan

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan PARA PENGGUGAT Untuk seluruhnya
2. Menyatakan bahwa, semua tindakan yang dilakukan TERGUGAT terkait penanganan korupsi, kolusi, nepotisme **BATAL DEMI HUKUM** karena prosesnya melanggar Undang-undang secara khusus.
3. Menyatakan **BATAL DEMI HUKUM SURAT KEPUTUSAN** Direksi PT. **ASDP Indonesia Ferry NO. 468/PA.104/ASDP.2023** tentang Keputusan Pemindahan Tugas / Mutasi atas nama FORSON
4. Menyatakan **BATAL DEMI HUKUM SURAT KEPUTUSAN** tentang Pembebas Tugas dari Jabatan Supervisor menjadi Staf :
 - a. NOMOR: SK.189/PA.111/ASDP-2024 Atas nama FORSON
 - b. NOMOR: SK.159/PA.111/ASDP-2024 Atas nama EVI KUSUMAH PRASETYA
 - c. NOMOR: SK 221/PA.111/ASDP-2024 Atas nama EDI YUSRON
5. Menyatakan **BATAL DEMI HUKUM** :
 - 5.1. Surat Keputusan Nomor: SK 245/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja bersifat mendesak kepada PENGGUGAT EDY YUSRON.

Halaman 12 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5.2. Surat Keputusan Nomor: SK 188/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja bersifat mendesak kepada PENGGUGAT EVI KUSUMA PRASETYA.
- 5.3. Surat Keputusan Nomor: SK 215/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja bersifat mendesak kepada PENGGUGAT FORSON.
6. Memerintahkan TERGUGAT untuk mempekerjakan Kembali PARA PENGGUGAT ke tempat Semula sebelum di pindah tugaskan dengan Jabatan Semula sebagai Supervisor.
7. Menyatakan bahwa, Perjanjian Kerja Bersama antara PT.ASDP Indonesia Ferry (persero) Dengan Serikat Pekerja ASDP Indonesia Ferri tidak mengikat bagi seluruh Pekerja/karyawan PT.ASDP Indonesia Ferry (persero) karena pembuatannya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh peraturan perUndang-undangan baik secara formil maupun materil (cacat hukum).
8. Memerintahkan kepada TERGUGAT untuk memulihkan nama baik PARA PENGGUGAT dari tuduhan korupsi, kolusi dan nepotisme.
9. Memerintahkan kepada TERGUGAT agar membayar hak-hak yang belum diberikan kepada PARA PENGGUGAT akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang bertentangan dengan Undang-undang yaitu sbb;

EDI YUSRON

Hak-hak yang belum dibayar

a.	Upah Pokok Maret - Juni 2024 = Rp. 5.568.481 x 4bln	22.273.924,-
b.	Tunjangan Jabatan Maret-Juni 2024 = Rp. 2.100.000 x 4bln	8.400.000,-
c.	Tunjangan Penyesuaian Maret-Juni 2024 = Rp. 341.519 x 4bln	1.366.076,-
d.	Tunjangan kinerja Maret - Juni 2024 = Rp. 5.580.000 x 4bln	22.320.000,-
e.	Tunjangan Hari Raya Tahun 2024 (a+b+c+d)	13.590.000,-
f.	Bonus kinerja Tahun 2023 (diberikan setiap 1 tahun 1x)	32.040.000,-
TOTAL		99.990.000,-

EVI KUSUMA PRASETYA

Hak-hak yang belum dibayar

a.	Upah Pokok Maret-Juni 2024 = Rp. 5.887.610 x	23.550.440,-
----	--	--------------

Halaman 13 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



	4bln	
b.	Tunjangan Jabatan Maret - Juni 2024 = Rp. 2.100.000 x 4bln	8.400.000,-
c.	Tunjangan Penyesuaian Maret - Juni 2024 = Rp. 341.519 x 4bln	1.366.076,-
d.	Tunjangan Kinerja Maret - Juni 2024 = Rp. 5.580.000 x 4bln	22.320.000,-
e.	Tunjangan Hari Raya Tahun 2024 (a+b+c+d)	13.590.000,-
f.	Bonus Kinerja tahun 2023 (diberikan setiap tahun)	32.708.000,-
	TOTAL	102.253.645,-

FORSON.

Hak-hak yang belum dibayar

a.	Upah Pokok Maret - Juni 2024 = Rp. 5.596.021 x 4bln	22.384.084,-
b.	Tunjangan Jabatan Maret - Juni 2024 = Rp. 1.916.000 x 4bln	7.664.000,-
c.	Tunjangan Penyesuaian Maret - Juni 2024 = Rp. 189.390 x 4bln	757.560,-
d.	Tunjangan Kinerja Maret - Juni 2024 = Rp. 3.600.000 x 4bln	14.400.000,-
e.	Tunjangan Hari Raya tahun 2024 (a+b+c+d)	11.301.411,-
f.	Bonus Kinerja tahun 2023 (diberikan setiap 1 tahun 1x)	31.623.684,-
g.	Berobat anak bulan April 2024	2.491.000,-
h.	Berobat anak bulan Juni 2024	8.122.800,-
	TOTAL	98.744.539,-

**TOTAL SELURUH Rp.99.990.000,-+Rp.102.253.645,-+Rp.98.744.539,-
Rp. 300.988.184**

**Terbilang : Tiga Ratus Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Delapan
Ribu Seratus Delapan Puluh Empat Rupiah**

10. Menghukum Tergugat dengan uang Paksa (dwangsoom) sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) perhari permasing-masing Penggugat apabila lalai dalam menjalankan putusan ini.
11. Menghukum TERGUGAT mengganti biaya transportasi, konsumsi dan akomodasi yang dikeluarkan PARA PENGGUGAT selama persidangan, dengan jarak perjalanan dari Cilegon Banten sampai Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, terhitung sejak gugatan dimasukan sampai dengan putusan dan dikarenakan biaya totalnya belum bisa diketahui maka, kami serahkan sepenuhnya kepada Majelis Hakim untuk memperhitungkan sesuai dengan kepatutan dan kewajaran.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun Tergugat melakukan upaya Kasasi maupun upaya hukum lainnya.

13. Menghukum TERGUGAT membayar biaya perkara yang ditimbulkan.

Atau

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

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Para Penggugat dan Tergugat masing – masing menghadap kuasanya tersebut;

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

Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Para Penggugat namun ada sedikit perbaikan yaitu sebagai berikut;

1. Pada halaman 8 angka 28

Tertulis :

Bahwa dikarenakan proses penanganan adanya dugaan korupsi dilakukan dengan cara yang bertentangan dengan undang-undang maka segala tindakan dan semua keputusan dari TERGUGAT **batal demi hukum**, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang pada **dalil gugatan nomor 22 diatas**. dan akibat **batal demi hukum** maka segala tindakan dan semua keputusan dari TERGUGAT dianggap tidak pernah ada dan/atau tidak pernah terjadi sehingga PARA PENGGUGAT harus dikembalikan pada Posisi/ jabatan semula yaitu sebagai SUPERVISOR dengan masa kerja seperti semula serta mendapatkan upah seperti sediakala.

Diperbaiki menjadi

Bahwa dikarenakan proses penanganan adanya dugaan korupsi dilakukan dengan cara yang bertentangan dengan undang-undang maka segala tindakan dan semua keputusan dari TERGUGAT **batal demi hukum**, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang pada **dalil gugatan nomor 23 diatas**. dan akibat **batal demi hukum** maka segala tindakan dan semua keputusan dari TERGUGAT dianggap tidak pernah ada dan/atau tidak pernah terjadi sehingga PARA PENGGUGAT harus dikembalikan pada Posisi/ jabatan semula yaitu

Halaman 15 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai SUPERVISOR dengan masa kerja seperti semula serta mendapatkan upah seperti sediakala.

2. Pada halaman 8 angka 29

Tertulis

Bahwa seluruh tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT sangat bertentangan dengan UU ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana Bunyi pasal 16 PKB seharusnya TERGUGAT harus memberikan Surat Peringatan 1 dan 2, akan tetapi Tergugat tidak menjalankan ketentuan tersebut sehingga merugikan PARA PENGGUGAT atau Para Pekerja, **maka dengan demikian sangat beralasan hukum untuk MENOLAK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT.**

Diperbaiki menjadi

Bahwa seluruh tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT sangat bertentangan dengan UU ketenagakerjaan dan Bunyi pasal 16 Keputusan Direksi No. KD 150/PA.111/ASDP-2022, dimana seharusnya TERGUGAT harus memberikan **Surat Peringatan 1 dan terakhir**, akan tetapi Tergugat tidak menjalankan ketentuan tersebut sehingga merugikan PARA PENGGUGAT atau Para Pekerja, **maka dengan demikian sangat beralasan hukum untuk MENOLAK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh TERGUGAT.**

Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban sebagai berikut;

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

I. KOMPETENSI RELATIF

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PADA PENGADILAN NEGERI (PN) JAKARTA PUSAT TIDAK BERWENANG MENGADILI PERKARA A QUO KARENA MASING-MASING PENGGUGAT BEKERJA DI KANTOR CABANG TERGUGAT YANG BERKEDUDUKAN DI KETAPANG, SURABAYA PROVINSI JAWA TIMUR SERTA DI BITUNG PROVINSI SULAWESI UTARA. SINGKATNYA, PENGGUGAT TAK SEORANGPUN YANG BEKERJA DI WILAYAH HUKUM PROPINSI DKI JAKARTA.

Bahwa sehubungan dengan eksepsi kompetensi relatif tersebut, Tergugat mendasarkannya pada alasan sebagai berikut:

1. Bahwa setelah Tergugat membaca secara cermat gugatan Para Penggugat maka Majelis Hakim beralasan menyatakan tidak berwenang mengadili perkara a quo karena Para Penggugat, pada saat mengalami PHK, bekerja/bertugas di luar wilayah hukum propinsi DKI Jakarta yakni di Kantor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Cabang Tergugat yang berkedudukan di Ketapang dan Surabaya provinsi Jawa Timur serta di Bitung Provinsi Sulawesi Utara;

2. Bahwa langkah hukum Para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat bertentangan dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) karena Para Penggugat tidak seorangpun yang bekerja di kantor Tergugat yang berkedudukan di wilayah hukum propinsi DKI Jakarta. Hal itu relevan dengan ketentuan Pasal 81 UU PPHI yang selengkapnya mengatur sebagai berikut:

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

3. Bahwa relevan dengan eksepsi ini, Para Penggugat di dalam posita gugatan angka 10 sudah mengakui bekerja di kantor cabang Tergugat di bawah ini. Merujuk Surat Keputusan Tergugat di bawah ini, Para Penggugat benar telah bekerja/bertugas di Kantor Cabang Tergugat yang berkedudukan di masing-masing wilayah tersebut di bawah ini:
 - a. Penggugat I, berdasarkan Surat Keputusan Nomor: SK.221/PA.111/ASDP-2024, tanggal 22 Februari 2024, bekerja sebagai Staf Operasional Layanan Pelabuhan dan Penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya, Jawa Timur;
 - b. Penggugat II, berdasarkan Surat keputusan Nomor: SK.159/PA.111/ASDP-2024, tanggal 06 Februari 2024, sebagai Staf Usaha PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Ketapang, Jawa Timur;
 - c. Penggugat III, berdasarkan Surat Keputusan Nomor: SK.189/PA.111/ASDP-2024, tanggal 16 Februari 2024, sebagai Staf Usaha Pelabuhan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bitung, Sulawesi Utara;
4. Bahwa hubungan kerja dari masing-masing Penggugat berakhir sebagai karyawan Tergugat pada kurun waktu sebagaimana ditetapkan di dalam Surat Keputusan Tergugat berikut ini:
 - a. Penggugat I/Edi Yusron: berdasarkan Surat Keputusan Nomor: SK.245/PA.301/ASDP-2024, hubungan kerjanya putus sejak tanggal 29 Februari 2024;

Halaman 17 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



- b. Penggugat II/Evi Kusuma Prasetya: berdasarkan Surat Keputusan Nomor: SK.188/PA.301/ASDP-2024, hubungan kerjanya putus sejak tanggal 15 Februari 2024;
- c. Penggugat III/Forson: berdasarkan Surat Keputusan Nomor: SK.215/PA.301/ASDP-2024, hubungan kerjanya putus sejak tanggal 21 Februari 2024.
5. Bahwa merujuk pada fakta tersebut di atas, Para Penggugat terbukti bekerja di luar wilayah hukum provinsi DKI Jakarta. Para Penggugat seharusnya mengajukan gugatan di masing-masing PHI yang berkedudukan di wilayah hukum masing-masing Penggugat bekerja. Singkatnya, Penggugat I dan Penggugat II seharusnya mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Surabaya, Jawa Timur, sedangkan Penggugat III seharusnya mengajukan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri Manado, Sulawesi Utara;
6. Bahwa Para Penggugat keliru menggunakan Anjuran Mediator No. MED. 3/PHIJSK-PPHI/2024 dalam mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat karena faktanya semua Penggugat bekerja di luar wilayah hukum provinsi DKI Jakarta;
7. Bahwa eksepsi Tergugat yang mengatakan PHI Jakarat Pusat tidak berwenang mengadili perkara a quo relevan dengan praktik peradilan di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat. PHI Jakarta Pusat di dalam salah satu putusannya menyatakan tidak berwenang memeriksa dan mengadili gugatan penggugat karena pekerja yang menjadi pihak di dalam anjuran dan perkara tersebut bekerja semuanya di luar wilayah hukum provinsi DKI Jakarta;
8. Bahwa merujuk pada praktik peradilan dimaksud, PHI Jakarta Pusat telah menciptakan hukum yang pada pokoknya menegaskan bahwa meskipun anjuran diterbitkan oleh Mediator Kantor Kementerian Ketenagakerjaan, hal itu tidak serta merta membolehkan Para Penggugat mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat. Prinsipnya, jika pekerja bekerja di luar wilayah hukum PHI Jakarta Pusat, PHI Jakarta Pusat tetap tidak berwenang untuk mengadili gugatan meskipun anjuran yang digunakan mengajukan gugatan diterbitkan oleh Mediator Kementerian Ketenagakerjaan;
9. Bahwa relevan dengan praktik peradilan di atas, PHI Jakarta Pusat di dalam putusan yang telah berkekuatan hukum tersebut tetap konsisten berpedoman dan menerapkan hukum acara sebagaimana diatur di dalam Pasal 81 UU PPHI;



10. Bahwa fakta di dalam perkara a quo, Para Penggugat bekerja di luar wilayah hukum provinsi DKI Jakarta. Kalau dihubungkan dengan Pasal 81 UU PPHI, maka menjadi aneh dan tidak berdasar pada hukum ketika Para Penggugat mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat yang *nota bene* bukan wilayah hukum tempatnya bekerja;
11. Bahwa berdasarkan fakta sebagaimana diuraikan di atas, maka Majelis Hakim beralasan mengabulkan eksepsi Tergugat dengan mengatakan PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara a quo;

II. ANJURAN MEDIATOR CACAT HUKUM

MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA KANTOR KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TIDAK BERWENANG MEMEDIASI PERSELISIHAN YANG MENJADI OBJEK PERKARA A QUO SERTA TIDAK BERWENANG MENGANJURKAN PIHAK BERSELISIH MENGAJUKAN GUGATAN KE PHI JAKARTA PUSAT KARENA FAKTANYA KETIGA PENGGUGAT DALAM PERKARA A QUO BEKERJA DI LUAR WILAYAH HUKUM PROVINSI DKI JAKARTA.

1. Bahwa Para Penggugat bekerja di wilayah hukum Jawa Timur dan Sulawesi Utara sehingga yang berwenang melakukan mediasi terhadap perselisihan yang menjadi objek perkara a quo adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk Penggugat I adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja Kab. Banyuwangi;
 - b. Untuk Penggugat II adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya;
 - c. Untuk Penggugat III adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung.
2. Bahwa Mediator Kementerian Ketenagakerjaan seharusnya mengembalikan proses mediasi tersebut ke Kantor Disnaker Kab. Banyuwangi, Kota Surabaya dan Kota Bitung. Merujuk pada tempat Para Penggugat bekerja, pada dasarnya Mediator Kemnaker tidak memiliki urgensi untuk memediasi perselisihan tersebut karena senyatanya perselisihan PHK tersebut merupakan PHK perorangan yang bisa diselesaikan oleh mediator Disnaker pada masing-masing kabupaten dan kota dimaksud. Oleh karena itu, sikap mediator Kemnaker mengambilalih kewenangan dari mediator Disnaker Kab. Ketapang, Kab. Bitung dan Kota Surabaya dalam memediasi perselisihan perkara a quo menyebabkan terjadinya pelanggaran hukum;
3. Bahwa Mediator Kemnaker telah keliru dalam memahami perselisihan yang terjadi pada lebih dari satu propinsi. Kekeliruan terbesar mediator adalah



menganjurkan supaya pihak yang menolak anjuran mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat;

4. Bahwa kalau membaca seluruh ketentuan yang terdapat di dalam Permenakertrans No 17 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, UU No 13 tahun 2003, UU No. 6 tahun 2023, UU PPHI maupun PP No 35 tahun 2021, semua Peraturan itu tidak mengatur hak Mediator untuk menganjurkan pihak berselisih mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat. Oleh karena itu, anjuran mediator Kemnaker tersebut terbukti tidak bersumber pada hukum dan karenanya Majelis Hakim sangatlah penting menegakkan hukum acara dengan cara menyatakan tindakan mediator Kemnaker telah melanggar hukum positif;
5. Bahwa oleh karena Peraturan Perundang-Undangan di atas tidak mengatur kewenangan Mediator untuk menganjurkan pihak berselisih untuk mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat, dan sesuai faktanya Para Penggugat juga tidak satupun yang bekerja di wilayah hukum propinsi DKI Jakarta, maka Majelis Hakim beralasan menyatakan anjuran Mediator Kemnaker tersebut cacat hukum dan tidak dapat digunakan sebagai landasan untuk mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat;
6. Bahwa relevan dengan alasan di atas karenanya Majelis Hakim beralasan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

DALAM PROVISI

HUKUM ACARA YANG BERLAKU PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SEBAGAIMANA DIATUR DI DALAM UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (UU PPHI) TIDAK MENGATUR KEWAJIBAN MAJELIS HAKIM MENJATUHKAN PUTUSAN PROVISI UNTUK MEMPEKERJAKAN KEMBALI PEKERJA INCASU PARA PENGGUGAT YANG BERAKHIR HUBUNGAN KERJANYA KARENA MELAKUKAN PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK.

1. Bahwa Tergugat membantah dan menolak tuntutan Para Penggugat di dalam Provisi untuk seluruhnya;
2. Bahwa Para Penggugat di dalam posita provisi angka 30 (tiga puluh) dan petitum provisi pada halaman 9 (sembilan) pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim supaya memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) tidak mengatur kewajiban majelis hakim untuk menerbitkan putusan provisi untuk mempekerjakan kembali pekerja. Oleh karena itu terbukti bahwa tuntutan provisi tersebut tidak bersumber pada hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
4. Bahwa apabila Para Penggugat menginginkan untuk dipekerjakan kembali maka Penggugat harus membuktikan tuntutannya di dalam pokok perkara. Adapun putusan majelis hakim atas tuntutan pokok perkara akan dituangkan di dalam putusan pokok perkara, bukan di dalam provisi;
5. Bahwa setelah memperhatikan dengan cermat substansi tuntutan provisi tersebut karenanya beralasan menyimpulkan bahwa tuntutan provisi tersebut sudah memasuki materi pokok perkara. Oleh karena tuntutan provisi tersebut sudah memasuki substansi pokok perkara, maka tuntutan provisi tersebut haruslah ditolak.

DALAM POKOK PERKARA

Bahwa setelah Tergugat mempelajari dengan cermat dan teliti dalil-dalil gugatan Para Penggugat maka Tergugat menyampaikan Jawaban selengkapannya sebagai berikut:

1. **BAHWA TERGUGAT MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PARA PENGGUGAT KARENA TERBUKTI MELAKUKAN FRAUD. BERDASARKAN PASAL 66 AYAT (1) PKB 2023-2025, PERBUATAN PARA PENGGUGAT DIKUALIFIKASI SEBAGAI PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK.**
2. **BAHWA TERGUGAT MENEMUKAN PELANGGARAN ATAU FRAUD YANG DILAKUKAN PARA PENGGUGAT SETELAH TIM PEMERIKSA YANG DITUGASKAN OLEH TERGUGAT MELAKUKAN PEMERIKSAAN TERHADAP PARA PENGGUGAT DAN PIHAK LAINNYA.**
3. **PARA PENGGUGAT, PADA SAAT MELAKUKAN FRAUD, MENJABAT SEBAGAI SUPERVISOR. MERUJUK PADA JABATAN TERSEBUT, PARA PENGGUGAT SEHARUSNYA MENCEGAH TERJADI FRAUD. IRONISNYA, PARA PENGGUGAT JUSTRU TERLIBAT DALAM PERBUATAN FRAUD. OLEH KARENA ITU TERGUGAT MEMUTUSKAN UNTUK MENGAKHIRI HUBUNGAN KERJA.**
4. **TINDAKAN FRAUD DARI PARA PENGGUGAT OTOMATIS MENGHAPUS KEPERCAYAAN TERGUGAT KEPADA PARA PENGGUGAT. PERBUATAN PARA PENGGUGAT SANGAT BERBAHAYA BAGI PERUSAHAAN. OLEH KARENA ITU, KALAU TERGUGAT TIDAK MENGAKHIRI HUBUNGAN KERJA PARA PENGGUGAT, PARA PENGGUGAT AKAN TERUS**

Halaman 21 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



**MENGGEROGOTI PERUSAHAAN DAN PEKERJA LAINNYA BISA MENIRU
ATAU MENGIKUTI PELANGGARAN PARA PENGUGUT.**

1. Bahwa Tergugat menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, kecuali terhadap hal yang kebenarannya diakui secara tegas dan jelas di dalam Jawaban ini;
2. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan Tergugat dengan ikatan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan masa kerja sebagai berikut:
 - 2.1. **Penggugat I/Edi Yusron**, bekerja sejak tanggal 01 Januari 1997, dan menerima gaji perbulan sebesar Rp. 8.010.000
 - 2.2. **Penggugat II/Evi Kusuma Prasetya**, bekerja sejak tanggal 1 Desember 2001, dan menerima gaji perbulan sebesar Rp. 8.177.000.
 - 2.3. **Penggugat III/Forson**, bekerja sejak tanggal 1 Desember 2001, dan menerima gaji perbulan sebesar Rp. 7.906.000.
3. Bahwa posita gugatan Para Penggugat pada angka 3 (tiga) pada pokoknya mendalilkan bahwa Para Penggugat selama bekerja penuh dedikasi dan tanggung jawab serta telah menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sesuai dengan perintah kerja dari pimpinan perusahaan. Tergugat menolak dalil Para Penggugat tersebut karena faktanya Para Penggugat melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diketahui dari Berita Acara Hasil Pemeriksaan Para Penggugat dan pihak lainnya. Adapun Berita Acara Permintaan Keterangan Para Penggugat sebagai berikut:
 - a. Berita Acara Permintaan Keterangan atas nama Edi Yusron/Penggugat I Nomor: BAPK.47/RKS-ETB/VI/2023, tanggal 17 Juli 2023;
 - b. Berita Acara Permintaan Keterangan atas nama Evi Kusuma Prasetya/Penggugat II Nomor: BAPK.60/RKS-ETB/VI/2023, tanggal 28 Juli 2023;
 - c. Berita Acara Permintaan Keterangan atas nama Forson/Penggugat III Nomor: BAPK.02/RKS-ETB/VI/2023, tanggal 06 Juni 2023.
4. Bahwa berdasarkan Surat Perintah Direktur SDM dan Layanan Korporasi Nomor: Sprint.12920/PS.101/ASDP-2023, tanggal 19 Mei 2023, Tergugat membentuk Tim Pemeriksaan Indikasi *Fraud e-ticketing* pada Cabang Merak-Bakauheni. Selanjutnya Tim Pemeriksa melaporkan menemukan Para Penggugat terindikasi melakukan *fraud e-ticketing* di Cabang Merak-Bakauheni;
5. Bahwa dari hasil pemeriksaan terhadap Para Penggugat ditemukan fakta bahwa Para Penggugat melakukan *fraud* yang merugikan Tergugat. Adapun pelanggaran yang dilakukan oleh masing-masing Penggugat antara lain



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melanggar prosedur NS-301 poin 5.8, prosedur NR-414 poin 5.4 dan/atau pelanggaran lainnya sebagaimana diterangkan oleh beberapa pihak yang telah memberikan keterangan tertulis kepada Tergugat;

6. Bahwa sebagai langkah awal untuk menindaklanjuti hasil pemeriksaan tersebut, Tergugat memutasikan Para Penggugat ke Kantor Cabang Penggugat lainnya dengan Surat Keputusan dan lokasi kerja terbaru sebagai berikut:
 - a. Penggugat I - Surat Keputusan Nomor: SK.221/P.111/ASDP-2024, tanggal 22 Februari 2024 - mutasi dari Kantor Cabang Bakauheni ke Kantor Cabang Surabaya;
 - b. Penggugat II - Surat Keputusan Nomor: SK.159/P.111/ASDP-2024, tanggal 6 Februari 2024 - mutasi dari Kantor Cabang Merak ke Kantor Cabang Ketapang, Banyuwangi;
 - c. Penggugat III - Surat Keputusan Nomor: SK.468/PA.104/ASDP-2023, tanggal 16 Juni 2023 - mutasi dari Kantor Cabang Bakauheni ke Kantor Cabang Bitung, Sulawesi Utara.
7. Bahwa Tergugat memindahtugaskan atau memutasi Para Penggugat ke cabang lainnya dalam rangka memperlancar proses pemeriksaan yang dilakukan Tergugat terhadap sejumlah karyawan lainnya yang bekerja di Cabang Merak-Bakauheni terkait dengan *fraud e-ticketing*. Harapannya Para Penggugat dan karyawan lainnya tidak saling berkoordinasi sehingga Tim Pemeriksa bisa menemukan data dan informasi yang valid;
8. Bahwa Tergugat membantah dalil Para Penggugat pada angka 7 (tujuh) yang pada pokoknya mengatakan Tergugat memindahtugaskan Para Penggugat dari daerah cabang lain dan membebaskan dari jabatan Supervisor menjadi staf tanpa menjelaskan alasannya kepada Para Penggugat. Tergugat menegaskan bahwa dalil Para Penggugat yang mengatakan memindahtugaskan Para Penggugat tanpa menjelaskan alasannya merupakan dalil yang tidak benar dan mengada-ada. Pada waktu Tergugat memindahtugaskan Para Penggugat, Tergugat sudah menjelaskan alasannya kepada Para Penggugat, dan relevan dengan pemindahtugasan tersebut, Para Penggugat sudah berada dilokasi kerja terbaru. Oleh karena itu, dalil Para Penggugat yang mengatakan Tergugat memindahtugaskan Para Penggugat tanpa menjelaskan alasannya haruslah dikesampingkan dan ditolak karena bertentangan dengan fakta yang sebenarnya;
9. Bahwa pengertian dari memindahtugaskan atau dipindahtugaskan sebagaimana didalilkan Para Penggugat pada posita angka 7 (tujuh) – angka 9 (sembilan) adalah suatu tindakan berupa pemutasian atau pemindahan tempat

Halaman 23 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja Para Penggugat dari suatu kantor cabang ke kantor cabang Tergugat lainnya dengan lokasi penempatan sebagaimana dijelaskan pada angka 6 (enam) di atas;

10. Bahwa tindakan Tergugat melakukan mutasi atau memindahtugaskan Para Penggugat ke lokasi lain sebagaimana dijelaskan pada angka 6 (enam) di atas berpedoman pada Pasal 5 ayat (1) huruf a angka 3 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2023-2025 yang pada pokoknya mengatur sebagai berikut:

“Hak dan Kewajiban Perusahaan/Direksi adalah mengangkat, memutasikan dan memberhentikan Karyawan berdasarkan ketentuan Perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.”

11. Bahwa Tergugat selain diberikan kewenangan melakukan mutasi, berdasarkan Pasal 1 angka 13 dan angka 40 PKB 2023-2025, Tergugat diberikan kewenangan melakukan demosi terhadap karyawan *incasu* Para Penggugat. Adapun definisi Demosi dan Mutasi, Tergugat mengutipnya sebagai berikut:

Pasal 1 angka 13:

“Demosi adalah perpindahan tugas dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tanggung jawab dan kelas jabatan yang lebih rendah dari sebelumnya.”

Pasal 1 angka 40:

“Mutasi adalah pemindahan Karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain dengan tujuan rotasi, promosi dan demosi yang dilakukam atas perintah pejabat yang berwenang untuk kepentingan Perusahaan di lingkungan Perusahaan.”

12. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum otonom di atas, maka tindakan Tergugat memutasi Para Penggugat ke lokasi kerja baru sebagaimana dijelaskan pada angka 6 (enam) di atas, merupakan tindakan hukum yang sah;
13. Bahwa oleh karena pembebasan tugas atau mutasi terhadap Para Penggugat dapat dibenarkan oleh hukum otonom maka dalil dan permohonan Para Penggugat sebagaimana diuraikan pada posita angka 28 (dua puluh delapan) serta petitum angka 2 (dua) sampai dengan angka 6 (enam) yang pada pokoknya menyatakan semua keputusan yang dibuat oleh Tergugat batal demi hukum, haruslah dinyatakan ditolak. Tergugat menyimpulkan bahwa Keputusan-Keputusan yang dimaksud oleh Para Penggugat tersebut sudah sesuai dengan hukum otonom dan karenanya beralasan untuk dipertahankan;
14. Bahwa selanjutnya, berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa ditemukan fakta bahwa Para Penggugat terbukti melakukan pelanggaran bersifat mendesak sehingga Tergugat menerbitkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Pasal 6 ayat (13) Surat

Halaman 24 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keputusan Direksi Nomor: KD.150/PA.111/ASDP-2022 Tentang Peraturan Disiplin, Tata Cara Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Karyawan di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Jo Pasal 66 ayat (1) huruf m Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2023 – 2025 Jo Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun ketentuan tersebut selengkapnya dikutip sebagai berikut:

Pasal 6 ayat (13):

“Pelanggaran Disiplin Bersifat Mendesak Melakukan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) yang mengakibatkan kerugian perusahaan atau orang lain”.

Pasal 66 ayat (1) huruf m:

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK

(1) Pemutusan Hubungan Kerja karena pelanggaran bersifat mendesak terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin sebagai berikut:

m. Melakukan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) yang mengakibatkan kerugian perusahaan atau orang lain;

Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama 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.

15. Bahwa Tergugat mengakhiri hubungan kerja dari dan karenanya menyampaikan kepada Para Penggugat surat PHK. Surat Keputusan PHK tersebut disampaikan langsung kepada Para Penggugat. Adapun surat Pemutusan Hubungan Kerja dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Edi Yusron/Penggugat I: Surat Keputusan Nomor: SK.245/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Edi Yusron, NIK.101971399, tanggal 29 Februari 2024;

Halaman 25 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Evi Kusuma Prasetya/Penggugat II: Surat Keputusan Nomor: SK.188/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Evi Kusuma Prasetya, NIK.122012161, tanggal 15 Februari 2024;
- c. Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Forson/Penggugat III: Surat Keputusan Nomor: SK.215/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Forson, NIK.122012100, tanggal 21 Februari 2024.
16. Bahwa dengan diterbitkannya surat PHK terhadap Para Penggugat sebagaimana diuraikan di atas, maka hubungan kerja Para Penggugat sudah berakhir dan pemutusan hubungan kerja tersebut sah dan dibenarkan menurut hukum otonom maupun hukum heteronom. Oleh karenanya, permohonan Para Penggugat untuk dipekerjakan kembali sebagaimana diuraikan pada posita angka 29 dan petitum angka 6 beralasan untuk dan karenanya haruslah ditolak;
17. Bahwa sehubungan dengan PHK, Tergugat sudah membayar hak Para Penggugat dengan masing-masing menerima uang pisah:
- a. Penggugat I sebesar Rp. 8.010.000;
- b. Penggugat II sebesar Rp. Rp. 8.177.000;
- c. Penggugat III sebesar Rp. 7.906.000 (hak Penggugat III atas uang pisah dikonversi dengan hutangnya);
18. Bahwa sebelum berakhir hubungan kerja Penggugat III/Forson, yang bersangkutan memiliki sisah hutang kepada Tergugat sebesar Rp. 49.016.520. Oleh karena pinjaman tersebut merupakan hutang yang wajib dikembalikan kepada dan karenanya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum yang bersangkutan mengembalikan uang pinjaman tersebut dengan cara mengurangkannya dengan haknya berupa uang pisah sebesar Rp. 7.906.000 sehingga sisa hutang yang harus dibayar tersisah menjadi sebesar Rp. 41.111.520. Bahwa relevan dengan hal itu, maka beralasan Majelis Hakim menyatakan sah tindakan Tergugat mengurangi hutang Penggugat III terhadap uang pisah;
19. Bahwa sejauh ini Para Penggugat tidak pernah mengembalikan uang pisah tersebut kepada Tergugat. Apabila berpedoman pada putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 328/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST dan putusan Nomor 505/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. Jkt. Pst, sikap Penggugat tidak mengembalikan uang pisah dimaksud disimpulkan sebagai sikap final bahwa Para Penggugat sudah setuju dengan keputusan PHK. Majelis hakim di dalam putusan Nomor

Halaman 26 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



328/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST, pada halaman 53, menyatakan sebagai berikut:

"...bahwa berdasarkan bukti surat P-15 tentang bukti transfer hak kompensasi Tergugat diperoleh fakta bahwa Penggugat sudah mentransfer hak-hak Tergugat atas pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ternyata Tergugat juga tidak mengembalikan uang tersebut, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat dengan tidak dikembalikannya uang tersebut maka Tergugat bukan hanya sudah menerima uang tersebut tapi juga menerima nominal yang telah ditetapkan oleh Penggugat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

20. Bahwa terhadap posita gugatan Penggugat pada angka 12 s/d angka 22 serta angka 28, Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:

- a. Bahwa dalil Penggugat pada angka 12 merupakan pernyataan yang pada pokoknya membenarkan dugaan Tergugat;
- b. Bahwa Tergugat tidak melaporkan Penggugat ke Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) karena tiga alasan. **Pertama**, Tergugat memutuskan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat merupakan pelanggaran terhadap syarat kerja. Salah satu syarat kerja di lingkungan Tergugat adalah melarang pekerja melakukan perbuatan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh karena larangan itu diatur di dalam PKB sebagai alasan PHK maka Tergugat melakukan PHK terhadap Para Penggugat. **Kedua**, korupsi yang dilakukan Penggugat bernilai kurang dari Rp. 1 Miliar. Sesuai Pasal 11 huruf c UU No. 30 tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, nilai korupsi yang masuk dalam kewenangan KPK sekurang-kurangnya Rp 1 miliar. Kenyataannya, nilai penyimpangan yang dilakukan oleh Penggugat masih kurang dari Rp. 1 miliar. **Ketiga**, pengusaha tidak wajib melaporkan semua pekerja yang diduga melakukan *fraud* kepada pihak berwajib. Hal itu relevan dengan ketentuan Pasal 66 ayat (1) PKB yang telah mengkualifikasi beberapa perbuatan sebagai pelanggaran bersifat mendesak dengan sanksi PHK.
- c. Bahwa Tergugat sudah menjelaskan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat;
- d. Bahwa Tergugat konsisten dengan alasan PHK. Tergugat tidak pernah mengubah alasan PHK. Merujuk pada Pasal 66 ayat (1) huruf m PKB, perbuatan yang dilakukan oleh Para Penggugat masuk dalam kualifikasi

Halaman 27 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



pelanggaran bersifat mendesak. Mengenai dugaan pelanggaran prosedur NS-301 poin 5.8 dan prosedur NR-414 poin 5.4 serta pelanggaran lainnya merupakan jenis perbuatan dari Para Penggugat yang dikualifikasi sebagai pelanggaran bersifat mendesak;

- e. Bahwa korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) merupakan pelanggaran hukum dan PKB telah mengqualifikasinya sebagai pelanggaran bersifat mendesak. Mengenai unsur-unsur KKN tidak perlu dirumuskan di dalam PKB karena semua karyawan mengerti perbuatan KKN itu melanggar hukum. Oleh karena itu, dengan berpedoman pada SEMA No. 3 tahun 2015, pengusaha dapat melakukan PHK apabila karyawan melakukan pelanggaran yang diancamkan dengan sanksi pidana.
- f. Bahwa Tergugat dalam melakukan PHK tidak melanggar ketentuan dari UU No. 31 tahun 1999 *jo* UU No. 20 tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Penggugat menyusun dalilnya terbilang berlebihan dan melupakan prinsip hukum ketenagakerjaan yang tidak mengharuskan pengusaha menempuh proses pidana terhadap pekerja yang melakukan korupsi atau *fraud*. Hal itu relevan dengan SEMA No. 3 tahun 2015 yang pada pokoknya memberikan pedoman bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran berat/mendesak meskipun tanpa disertai dengan putusan pidana terlebih dahulu. Dengan kata lain, pengusaha boleh melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan *fraud* dengan tanpa perlu mendapatkan putusan pidana. SEMA No 3 tahun 20215 muncul untuk menegakkan prinsip bahwa tindakan karyawan melakukan korupsi atau kecurangan yang menguntungkan diri pekerja sendiri (*fraud*), di dalam hubungan kerja, tidak wajib dipandang sebagai tindak pidana. Oleh karena itu, pelanggaran mendesak seperti *fraud* di dalam hubungan kerja dipandang secara absolut sebagai **pelanggaran syarat kerja**.
- g. Bahwa relevan dengan penjelasan di atas, Tergugat sama sekali tidak mengambilalih kewenangan penyidik sebagaimana di dalilkan Penggugat di dalam posita gugatan angka 21. Paralel dengan realitas tersebut, Tergugat menegaskan bahwa dalam rangka memeriksa Penggugat sebagaimana dijelaskan pada angka 4 (empat) di atas, Tim Pemeriksa Tergugat tidak melakukan fungsi penyidikan dan penyelidikan seperti yang didalilkan oleh Penggugat pada posita angka 21. Oleh karena itu dalil Penggugat pada posita angka 22 yang mengatakan Tergugat melakukan



tindakan melampaui kewenangannya merupakan dalil yang keliru dan tidak sesuai dengan fakta.

Sekali lagi Tergugat menegaskan, Tim Pemeriksa Tergugat melakukan pemeriksaan terhadap Para Penggugat bukan dalam kerangka penyidikan sebagaimana dalil Penggugat. Pemeriksaan yang dilakukan Tergugat merupakan pemeriksaan internal dengan tujuan menemukan informasi yang valid terkait dengan dugaan *fraud e-ticketing* di Pelabuhan Merak-Bakuheni. Jika Tergugat kemudian menyatakan Penggugat melakukan korupsi atau *fraud*, itu konklusi dari hasil pemeriksaan dengan merujuk pada Pasal 66 ayat (1) huruf m PKB 2023-2025.

- h. Bahwa oleh karena Para Penggugat terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak maka gugatan Penggugat yang memohon supaya majelis hakim menyatakan batal semua keputusan Tergugat serta memohon dipekerjakan kembali, haruslah ditolak.
21. Bahwa Tergugat menolak dalil Para Penggugat Posita angka 23 s/d 25 yang pada pokoknya mendalikan PKB bertentangan dengan undang-undang (UU) baik formil maupun material dan menyatakan PKB itu mengikat hanya bagi pihak-pihak yang menandatangani. Memperhatikan substansi PKB 2023-2025 ASDP, beralasan menyimpulkan bahwa dalil Penggugat itu tidak memiliki landasan hukum yang tepat dan benar, alasannya sebagai berikut:
- a. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan ketentuan PKB banyak bertentangan dengan dengan UU merupakan dalil sapu jagat. Kata “banyak” mengandung arti tidak terbatas pada jumlah yang pasti. Pada dasarnya dalil Penggugat itu tidak spesifik menunjuk pada PKB yang berlaku saat ini yaitu PKB 2023-2025. Penggugat hanya mengatakan PKB tanpa menyebutkan periode PKB yang dimaksud. Paralel dengan hal itu, kalau Penggugat sungguh-sungguh bertanggungjawab pada dalilnya tersebut, Penggugat tidak hanya menggunakan kata ‘banyak’, Penggugat seharusnya menyebutkan secara rinci pasal berapa saja yang dianggap bertentangan disertai dengan alasannya. Oleh karena Penggugat tidak mampu menyebutkan ketentuan mana saja yang bertentangan, maka tidak berlebihan menyimpulkan posita tersebut sekadar upaya Penggugat untuk memprovokasi Majelis Hakim. Mengingat faktanya PKB tidak bertentangan dengan hukum heteronom maka tepat kiranya Tergugat memohon supaya Majelis Hakim menolak dalil Penggugat tersebut;
- b. Bahwa dalil Penggugat yang mengatakan seluruh ketentuan PKB dimaksud tidak mengikat bagi seluruh karyawan ASDP merupakan dalil yang *lebay*.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dalam mengemukakan dalil tersebut terkesan memaksakan diri. Namun demikian, apapun yang melatarbelakangi Peggugat mengemukakan dalil tersebut, kalau Peggugat yakin kebenaran dari dalil tersebut, Peggugat seharusnya menyebutkan ketentuan hukum positif yang relevan untuk menunjangnya sehingga posita itu tidak terkesan asal bunyi (asbun). Tergugat meyakini bahwa hukum positif tidak satupun yang memberikan kewenangan kepada Peggugat untuk menyatakan PKB Tergugat tidak mengikat bagi seluruh karyawan ASDP. Namun demikian, jika terdapat hukum positif yang memberi kewenangan kepada Peggugat untuk menyatakan PKB berlaku hanya pada pihak yang menandatangani, sebaiknya Peggugat menyebutkan ketentuan hukum dimaksud di dalam gugatannya.

- c. Bahwa PKB tersebut tidak bisa begitu saja dikatakan batal demi hukum karena PKB ASDP sudah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan surat keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: KEP.4/HI.00.01.0000.230803001/B/X/2023, tanggal 10 Oktober 2023;
- d. Bahwa pihak Kementerian Ketenagakerjaan tidak memberikan catatan apapun yang menyatakan ketentuan tertentu dari PKB 2023-2025 bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, PKB 2023-2025 sah secara hukum sehingga tidak beralasan dalil Peggugat yang mengatakan PKB 2013-2025 batal demi hukum.

22. Bahwa Tergugat menegaskan kembali untuk menolak dalil Peggugat pada posita angka 25. Para Peggugat di dalam posita angka 25 menyatakan PKB tersebut bertentangan dengan UU dan tidak berlaku bagi semua karyawan ASDP serta menyatakan PKB tersebut berlaku hanya bagi pihak yang menandatangani saja. Selanjutnya Peggugat mendalilkan beberapa cacat formil dan materil dari PKB ASDP sebagai berikut:

- (1) Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama melanggar persyaratan yang ditentukan oleh Perundang-undangan yang berlaku;
- (2) Ketua Serikat Pekerja menduduki jabatan yang mewakili Kepentingan Pengusaha sehingga menimbulkan benturan kepentingan antara pihak Pengusaha dan pekerja/buruh yaitu memiliki jabatan sebagai vice president satu tingkat di atas manager;
- (3) Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap pekerja, hanya mengandalkan sistem aplikasi

Halaman 30 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/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)



teknologi sehingga banyak pekerja yang tidak mengetahui Perjanjian Kerja Bersama;

- (4) Pengusaha telah membuat aturan-aturan Perjanjian Kerja Bersama yang isinya bertentangan dengan Undang-Undang bersifat khusus.
23. Bahwa alasan cacat formil dan materil yang dirinci oleh Penggugat pada posita angka 25 bukanlah fakta tetapi hayalan. Pembuatan PKB ASDP tidak melanggar peraturan perundang-undangan. Kalau PKB melanggar hukum heteronom, Kementerian Ketenagakerjaan tidak akan pernah menerbitkan bukti pendaftarannya. Oleh karena itu bantahan Tergugat pada angka 18 di atas *mutatis mutandis* dianggap termuat di dalam bagian ini;
24. Bahwa terkait dengan tuduhan Penggugat mengatakan Ketua Serikat Pekerja (SP) menduduki jabatan Vice Presiden di dalam Perusahaan sehingga menimbulkan benturan kepentingan dalam menyusun PKB merupakan dalil yang tidak bersumber pada hukum positif. Penggugat terlalu mengedepankan penilaian subjektif. Sejauh ini peraturan perundang-undangan tidak melarang seorang Vice President menjadi Pengurus atau Ketua SP di dalam Perusahaan. Ketika SP ASDP mengangkat seorang karyawan yang menduduki jabatan manajerial sebagai Pengurus atau Ketua maka siapapun tidak berhak menyatakan hal itu sebagai hal yang salah. Mengenai dibolehkannya seorang Vice President menjadi Ketua SP, hal itu bergantung pada AD/ART SP ASDP. Kalau SP ASDP membolehkan Vice President menjabat sebagai Pengurus atau Ketua SP maka kebijakan organisasi itu sah secara hukum. Oleh karena itu, dalil Penggugat tersebut haruslah dikesampingkan atau ditolak;
25. Bahwa dalil Penggugat yang mengatakan Tergugat tidak mencetak dan membagikan PKB kepada karyawan ASDP dan hanya mengandalkan sistem aplikasi teknologi memperlihatkan bahwa Penggugat sesungguhnya sudah mengetahui PKB dibagi kepada semua karyawan menggunakan sistem aplikasi teknologi. Oleh karena sudah dibagi melalui aplikasi tersebut, maka penggunaan teknologi itu tidak mengurangi hakikat dari pembagian buku PKB. Sesungguhnya, Tergugat menggunakan pembagian PKB melalui aplikasi teknologi tidak menimbulkan masalah. Tergugat justru menilai cara seperti itu lebih efektif dan efisien dari pada pembagian buku PKB. Relevan dengan itu, saat ini tidak terdapat ketentuan perundang-undangan yang melarang Perusahaan menggunakan teknologi sebagai sarana untuk menyebarluaskan PKB kepada karyawan. Apa yang dilakukan oleh Tergugat memperlihatkan bahwa Tergugat dan SP ASDP menyadari teknologi merupakan sarana yang dapat dipilih untuk menyebarluaskan informasi kepada semua karyawan ASDP.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena itu, dalil Penggugat haruslah ditolak karena dalil Penggugat tersebut tidak korelatif dengan alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Para Penggugat;

26. Bahwa dalil Para Penggugat pada posita angka 25 poin 4 yang mengatakan Tergugat membuat aturan PKB yang bertentangan dengan UU yang bersifat khusus merupakan dalil yang tidak berdasar pada fakta. Para Penggugat pura-pura tidak tahu bahwa yang membuat aturan di dalam PKB bukan Tergugat sendiri. Yang membuat aturan PKB adalah Tergugat dan SP ASDP. Segala norma yang terdapat di dalam PKB ASDP adalah hasil kesepakatan Perusahaan dengan SP ASDP. Sesuai dengan realitanya, PKB ASDP tidak pernah melanggar isi UU, termasuk UU khusus versi Para Penggugat. Oleh karena itu, Para Penggugat tidak tepat *alias* salah besar mengatakan aturan PKB ASDP bertentangan dengan UU Khusus.
27. Bahwa terkait posita gugatan angka 26 (dua puluh enam) yang pada pokoknya Para Penggugat sekadar mengutip keberadaan Pasal 1337 dan Pasal 1338 KUHPerdara, maka Tergugat memandang perlu menyampaikan penegasan yang relevan dengan keberadaan PKB ASDP 2023-2025, selengkapnya sebagai berikut:
 - a. Ketentuan Pasal 1337 KUHPerdara mengatur bahwa suatu sebab di dalam perjanjian dikatakan terlarang apabila sebab tersebut bertentangan dengan UU, kesusilaan dan ketertiban umum. Prinsip dari Pasal 1337 KUHPerdara itu sudah terkandung di dalam PKB ASDP 2023-2025. Faktanya, latar belakang penyusunan serta kaidah PKB 2023-2025 tidak ada yang bertentangan dengan UU, kesusilaan dan ketertiban umum.
 - b. Ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara mengatur bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai UU bagi mereka yang membuatnya (*pacta sunt servanda*). Oleh karena SP ASDP mewakili semua karyawan ASDP merundingkan serta menyepakati PKB 2023-2025 bersama-sama dengan Tergugat maka PKB tersebut berlaku sebagai UU bagi semua karyawan ASDP, termasuk kepada Para Penggugat. Oleh karena itu, dalil Penggugat yang mengatakan PKB ASDP hanya berlaku bagi Tergugat dan pihak yang ikutserta menandatangani, merupakan dalil yang tidak berdasar pada hukum dan karenanya harus ditolak.
 - c. Relevan dengan uraian di atas, PKB ASDP berlaku sebagai hukum positif dan karenanya sah ketika Tergugat menerapkannya sebagai dasar dan alasan melakukan PHK terhadap Para Penggugat.

Halaman 32 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

28. Bahwa mengingat posita gugatan Para Penggugat pada angka 27 bukan merupakan suatu dalil yang menyangkal pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat maka Tergugat memandang tidak perlu untuk menguraikan bantahan atas posita tersebut. Namun demikian, Tergugat sangat menyayangkan sikap Para Penggugat yang tidak menguraikan secara lengkap isi Anjuran mediator yang terkait dengan perkara a quo. Para Penggugat seharusnya tidak malu-malu atau sungkan menguraikan isi Anjuran mediator dimaksud secara lengkap di dalam gugatannya. Oleh karena itu, untuk mempermudah Majelis Hakim membaca dan menolak gugatan Penggugat maka Tergugat mengutip secara lengkap bagian "MENGANJURKAN" dari Anjuran Mediator Nomor: MED.3/PHIJSK-PPHI/2024, tanggal 05 Juni 2024, selengkapnya sebagai berikut:

- (1) Agar para pekerja menerima pemutusan hubungan kerja sesuai dengan surat pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- (2) Agar pihak perusahaan dapat menjamin pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam PKB PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Periode 2023-2025.
- (3) Agar pihak pekerja dapat menerima pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan sebagaimana yang dimaksud pada angka 2 (dua) di atas.
- (4) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Surat Anjuran ini, dengan ketentuan:
 - a. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator akan membantu membuat perjanjian Bersama dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
 - b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

29. Bahwa Tergugat menolak Posita gugatan Para Penggugat pada angka 29 (dua puluh sembilan) yang pada pokoknya mendalilkan tindakan yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 16 Keputusan Direksi No. KD 150/PA.111/ASDP-2022. Para Penggugat mendalilkan, Tergugat seharusnya memberikan Surat Peringatan 1 dan terakhir. Terkait dengan dalil tersebut, Tergugat menguraikan penolakannya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa ketentuan Pasal 16 Keputusan Direksi No. KD 150/PA.111/ASDP-2022 tidak dapat diterapkan sebagai sanksi terhadap Para Penggugat karena

Halaman 33 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 66 ayat (1) PKB 2023-2025 sudah mengatur dengan tegas bahwa pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak dikenakan sanksi PHK, bukan surat peringatan;

b. Bahwa oleh karena kaidah Pasal 16 Keputusan Direksi No. KD 150/PA.111/ASDP-2022 sudah diatur berbeda di dalam Pasal 66 ayat (1) PKB 2023-2025 maka ketentuan yang tepat diterapkan terhadap Para Penggugat adalah Pasal 66 ayat (1) PKB 2023-2025.

c. Bahwa asas hukum yang tepat digunakan menyatakan kaidah Pasal 16 Keputusan Direksi No. KD 150/PA.111/ASDP-2022 tidak berlaku lagi pasca diberlakukannya Pasal 66 ayat (1) PKB 2023-2025 adalah asas *posteriori derogate legi priori*. Tegasnya, ketentuan Pasal 66 ayat (1) PKB telah mengesampingkan kaidah Pasal 16 Keputusan Direksi No. KD 150/PA.111/ASDP-2022.

d. Bahwa UU Ketenagakerjaan tidak pernah mengatur pelanggaran atau *fraud* yang dilakukan Para Penggugat harus diberi sanksi surat peringatan 1 dan terakhir.

e. Bahwa sesuai Pasal 52 ayat (2) PP 35 tahun 2021 tidak melarang pengusaha mengatur jenis-jenis perbuatan yang dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak dan dapat di PHK;

f. Bahwa faktanya PKB 2023-2025 tidak mengatur jenis pelanggaran yang dilakukan Para Penggugat sebagai pelanggaran yang terancam sanksi surat peringatan 1 dan terakhir dan karena itu Tergugat tidak menjatuhkan sanksi surat peringatan 1 dan terakhir sebagaimana dimaksudkan oleh Para Penggugat.

30. Bahwa posita gugatan Para Penggugat pada angka 30 menjabarkan permohonan supaya majelis hakim menerbitkan putusan provisi dengan substansi supaya mempekerjakan Para Penggugat. Posita gugatan itu tidak berdasar menurut hukum karena sudah memasuki bagian pokok perkara. Selain dari pada itu, permohonan itu semakin tidak beralasan karena Tergugat menerbitkan surat PHK didasarkan pada hukum otonom yang berlaku di lingkungan Tergugat. Oleh karena itu, Tergugat memohon supaya Majelis Hakim menolak posita dan segala macam tuntutan yang terurai di dalam posita maupun petitum gugatan Para Penggugat;

31. Bahwa posita gugatan pada angka 31 merupakan dalil yang tidak berdasarkan pada hukum. **Ketentuan Pasal 3 PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur bahwa hak pekerja atas upah berakhir sejak putusya hubungan kerja.** Oleh karena itu, Para Penggugat tidak berhak lagi menerima segala

Halaman 34 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

macam tuntutan finansial sebagaimana diuraikan di dalam posita angka 31. Relevan dengan ketentuan tersebut, Tergugat menegaskan kembali bahwa sesuai dengan SK PHK sebagaimana Tergugat telah menguraikannya pada Jawaban angka 14 di atas, hubungan kerja:

- a. Penggugat I – putus sejak tanggal 29 Februari 2024;
- b. Penggugat II – putus sejak tanggal 15 Februari 2024;
- c. Penggugat III – putus sejak tanggal 21 Februari 2024.

32. Bahwa Tergugat, pada tahun 2024, membayar tunjangan hari raya (THR) keagamaan kepada karyawan mengikuti hari raya Idul Fitri yang ditetapkan oleh pemerintah yakni bulan April 2024. Faktanya, pada bulan April 2024, Para Penggugat tidak memiliki lagi hubungan kerja dengan Tergugat. Penyebabnya, sejak bulan Februari 2024, Tergugat sudah mengakhiri hubungan kerja Para Penggugat. Singkatnya, kurang lebih 2 (dua) bulan sebelum perayaan hari raya Idul Fitri, Para Penggugat tidak lagi tercatat sebagai karyawan Tergugat. Sesuai Pasal 7 ayat (1) Permenaker No. 6 tahun 2016, maka Para Penggugat tidak berhak menerima tunjangan hari raya (THR). Ketentuan Pasal 7 mengatur bahwa karyawan yang mengalami PHK lebih dari 30 hari sebelum hari raya keagamaan, maka eks karyawan tidak berhak menerima THR;

33. Bahwa Tergugat menolak posita gugatan angka 32 dan petitum angka 10 yang pada pokoknya memohon supaya majelis hakim menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp. 500.000. Posita dan petitum tersebut haruslah ditolak oleh Majelis Hakim karena posita gugatan pada angka 31 dan petitum angka 9 terbukti menuntut sejumlah uang sehingga petitum tersebut tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur di dalam Pasal 606 Rv. Relevan dengan itu Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menolak tuntutan *dwangsom* tersebut;

34. Bahwa petitum Para Penggugat pada angka 11 (sebelas) pada pokoknya menuntut supaya Majelis Hakim menghukum Tergugat membayar pengganti biaya transportasi, konsumsi, dan akomodasi yang dikeluarkan Para Penggugat selama persidangan. Memperhatikan petitum tersebut, Tergugat menyatakan keberatan dan karenanya memohon kepada Majelis Hakim untuk menolaknya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Bahwa petitum angka 11 tersebut tidak bersumber pada posita gugatan. Para Penggugat tidak menguraikan hal itu terlebih dahulu di dalam posita. Prosedur penyusunan surat gugatan mengajarkan bahwa petitum harus bersumber dari posita. Artinya, petitum tidak ada tanpa posita. Realitasnya,

Halaman 35 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Para Penggugat tidak pernah menjabarkan petitum angka 11 di dalam posita gugatan;

- b. Tuntutan Para Penggugat supaya Tergugat membayar biaya transport, konsumsi dan akomodasi tidak berdasar pada hukum. Perlu ditegaskan, yang mengajukan gugatan di dalam perkara a quo bukan Tergugat, tetapi Para Penggugat. Selain dari pada itu, Tergugat tidak pernah menerbitkan surat perintah kepada Para Penggugat untuk mengajukan gugatan ke PHI Jakarta Pusat. Oleh karena Para Penggugat sendiri yang mengajukan gugatan, maka Para Penggugat sendirilah yang bertanggung jawab menanggung biaya transport, konsumsi dan akomodasi. Kalau pengadilan ini mengabulkan ketiga komponen biaya yang dituntut Para Penggugat, preseden buruk akan timbul menghantui dunia peradilan Indonesia. Artinya, masyarakat tidak akan sungkan mengajukan gugatan kepada siapa saja yang ingin digugatnya karena berharap pada pengadilan akan menghukum lawannya membayar uang transport, uang konsumsi dan uang akomodasi;
- c. Tuntutan Para Penggugat atas uang transport, uang konsumsi dan akomodasi kembali tidak relevan diajukan di dalam perkara a quo karena Para Penggugat dalam mengajukan gugatan terbukti diwakili oleh kuasa hukumnya yang ternyata berdomisili di Jakarta Pusat. Memperhatikan alamat kantor kuasa hukum Para Penggugat tersebut nyatalah alamat kantor kuasa hukum Para Penggugat sangat dekat sekali dengan alamat gedung PHI Jakarta Pusat.

35. Bahwa Majelis Hakim beralasan menolak petitum angka 12 yang pada pokoknya memohon agar Majelis Hakim menyatakan putusan perkara a quo dapat dijalankan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*). Faktanya tuntutan Para Penggugat itu tidak memenuhi syarat yang berlaku. Sesuai Pasal 56 huruf c UU PPHI, putusan PHI tingkat pertama atas perselisihan PHK dapat dimohonkan pembatalan kepada majelis hakim di tingkat kasasi. Selain alasan tersebut, tuntutan Penggugat tidak sesuai dengan Pasal 180 HIR Jo SEMA No. 3 tahun 2000 dan SEMA No. 4 tahun 2001;

36. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Jawaban yang Tergugat uraikan di atas, maka Majelis Hakim beralasan menolak gugatan Penggugat tersebut untuk seluruhnya;

DALAM REKONVENSİ

TERGUGAT REKONVENSİ MENJABAT SEBAGAI SUPERVISOR NAMUN TERLIBAT DALAM PELANGGARAN FRAUD. ATAS PELANGGARAN TERSEBUT, PENGUGAT REKONVENSİ TIDAK LAGI MEMPERCAYAI PARA

Halaman 36 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



TERGUGAT REKONVENSI. MEMBIARKAN TERGUGAT REKONVENSI TETAP BEKERJA AKAN MEMOTIVASI KARYAWAN LAIN UNTUK MENGIKUTI PERBUATAN YANG SAMA. OLEH KARENA ITU PENGGUGAT REKONVENSI MELAKUKAN PHK DENGAN ALASAN MELAKUKAN PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK DENGAN BERPEDOMAN PADA PASAL 66 AYAT (1) PKB 2023-2025.

1. Bahwa Tergugat di dalam Konvensi dengan ini mengajukan gugatan rekonvensi (selanjutnya disebut "**Penggugat Rekonvensi**") terhadap Para Penggugat Konvensi (selanjutnya disebut "**Para Tergugat Rekonvensi**");
2. Bahwa dalil Penggugat Rekonvensi di dalam Konvensi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari dan karenanya *mutatis mutandis* dianggap termuat kembali di dalam rekonvensi ini;
3. Bahwa Para Tergugat Rekonvensi terbukti melakukan *fraud*. Para Tergugat Rekonvensi sebagai Supervisor seharusnya menghindari dari perbuatan curang yang merugikan Perusahaan. Pelanggaran Para Tergugat Rekonvensi bila dihubungkan dengan hukum otonom dipastikan memenuhi syarat sebagai pelanggaran bersifat mendesak;
4. Bahwa pelanggaran yang disebut *fraud* merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan menimbulkan kerugian bagi Perusahaan. Oleh karena pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan Para Tergugat Rekonvensi sangat membahayakan perusahaan maka pemerintah di dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 mengatur hak pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang melakukan *fraud* atau pelanggaran mendesak dengan tanpa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Selain dari pada itu, pemerintah masih di dalam ketentuan yang sama memberikan hak kepada pengusaha melakukan PHK dengan tidak perlu mendapatkan terlebih dahulu putusan pidana dari pengadilan yang berwenang;
5. Bahwa perbuatan Para Tergugat yang melakukan *fraud* memberikan dampak negatif terhadap karyawan lainnya apabila tidak dikenakan sanksi yang tegas seperti PHK. Pekerja yang selama ini patuh pada hukum otonom dan heteronom akan tergoda melakukan *fraud* apabila mengetahui Perusahaan tidak mengenakan sanksi PHK terhadap karyawan yang melakukan *fraud*. Oleh karena faktanya Para Tergugat Rekonvensi melakukan *fraud* maka Penggugat Rekonvensi tidak memiliki pilihan selain melakukan PHK;
6. Bahwa pelanggaran Para Tergugat Rekonvensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 66 ayat (1) huruf m PKB 2023-2025 dikualifikasi sebagai pelanggaran mendesak dan karenanya Penggugat Rekonvensi diberikan hak untuk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengakhiri hubungan kerja Para Tergugat Rekonvensi dengan tanpa membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

7. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah membayar hak Para Tergugat Rekonvensi berupa uang pisah dan uang penggantian hak. Paralel dengan pembayaran tersebut, Para Tergugat Rekonvensi tidak pernah mengembalikan pembayaran tersebut kepada Penggugat Rekonvensi;
8. Bahwa adapun uang pisah yang menjadi hak Para Tergugat Rekonvensi sebagai berikut:
 - a. Tergugat Rekonvensi I/Edi Yusron - sebesar Rp. 8.010.000;
 - b. Tergugat Rekonvensi II/Evi Kusuma Prasetya - sebesar Rp. 8.177.000;
 - c. Tergugat Rekonvensi III/Forson - sebesar Rp. 7.906.000 (hak Penggugat III atas uang pisah dikonversi dengan hutangnya);
9. Bahwa oleh karena Para Tergugat Rekonvensi tidak mengembalikan uang kompensasi PHK yang telah diterima dari Penggugat Rekonvensi maka Majelis Hakim beralasan menyatakan Tergugat Rekonvensi telah setuju dengan PHK;
10. Bahwa dalam rangka Majelis Hakim menerima dalil Penggugat Rekonvensi pada angka 9 (sembilan) di atas, maka relevan memedomani putusan PHI Jakarta Pusat Nomor 328/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST, tanggal 21 Februari 2022 dan putusan Nomor 505/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. Jkt. Pst, tanggal 18 Mei 2022. PHI Jakarta Pusat di dalam kedua putusan itu mengatakan pekerja telah setuju dengan PHK karena tidak mengembalikan uang kompensasi PHK yang telah ditransfer pengusaha ke rekening bank milik eks pekerja;
11. Bahwa Majelis hakim di dalam putusan Nomor 328/Pdt. Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST, pada halaman 53 menyatakan sebagai berikut:

“...bahwa berdasarkan bukti surat P-15 tentang bukti transfer hak kompensasi Tergugat diperoleh fakta bahwa Penggugat sudah mentransfer hak-hak Tergugat atas pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ternyata Tergugat juga tidak mengembalikan uang tersebut, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat dengan tidak dikembalikannya uang tersebut maka Tergugat bukan hanya sudah menerima uang tersebut tapi juga menerima nominal yang telah ditetapkan oleh Penggugat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”
12. Bahwa sebelum berakhir hubungan kerja Tergugat Rekonvensi III/Forson, yang bersangkutan memiliki utang kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp. 49.016.520. Oleh karena pinjaman tersebut merupakan utang yang wajib

Halaman 38 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikembalikan kepada dan karenanya Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum yang bersangkutan mengembalikan uang pinjaman tersebut dengan cara mengurangkannya dengan haknya berupa uang pisah sebesar Rp. 7.906.000 sehingga sisa hutang yang harus dibayar tersisah menjadi sebesar Rp. 41.111.520. Bahwa relevan dengan hal itu, maka beralasan Majelis Hakim menyatakan sah tindakan Penggugat Rekonvensi mengurangkan hutang Tergugat Rekonvensi III terhadap uang pisah;

13. Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Tim Pemeriksa yang dibentuk Penggugat Rekonvensi ditemukan fakta bahwa Para Tergugat Rekonvensi telah melakukan pelanggaran yang merugikan Penggugat Rekonvensi dan berdasarkan hukum otonom perbuatan itu dikualifikasi sebagai pelanggaran bersifat mendesak. Adapun perbuatan Para Tergugat Rekonvensi yang merugikan perusahaan, Penggugat Rekonvensi merujuk pada angka 5 (lima) Jawaban Konvensi;
14. Bahwa selanjutnya Penggugat Rekonvensi menerbitkan surat pemutusan hubungan kerja kepada Para Tergugat Rekonvensi. Adapun surat pemutusan hubungan kerja Para Penggugat Rekonvensi sebagai berikut:
 - a. Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat I : Edi Yusron - Surat Keputusan Nomor: SK.245/PA.301/ASDP-2024, tanggal 29 Februari 2024;
 - b. Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat II : Evi Kusuma Prasetya - Surat Keputusan Nomor: SK.188/PA.301/ASDP-2024, tanggal 15 Februari 2024;
 - c. Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat III: Forson - Surat Keputusan Nomor: SK.215/PA.301/ASDP-2024, tanggal 21 Februari 2024.
15. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi kepada Para Tergugat Rekonvensi telah sesuai dengan Pasal 66 ayat (1) huruf m serta Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021). Adapun Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 secara lengkap kami kutip sebagai berikut:

"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama 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.***

Halaman 39 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa mengingat PHK Tergugat Rekonvensi dilakukan secara sah dan memiliki kekuatan mengikat maka beralasan apabila Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Menyatakan sah Surat Keputusan Direksi Nomor: SK.245/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Edi Yusron, NIK.101971399, tanggal 29 Februari 2024;
 - b. Menyatakan sah Surat Keputusan Nomor: SK.188/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Evi Kusuma Prasetya, NIK.122012161, tanggal 15 Februari 2024;
 - c. Menyatakan sah Surat Keputusan Nomor: SK.215/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak kepada Sdr. Forson, NIK.122012100, tanggal 21 Februari 2024.
17. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonvensi tidak mengembalikan uang kompensasi yang telah dibayar oleh Penggugat Rekonvensi maka Majelis Hakim beralasan menyatakan Para Tergugat Rekonvensi telah setuju dan menerima pengakhiran hubungan kerja dan tidak berhak lagi atas kompensasi apapun;
18. Bahwa selain dari pada itu, Tergugat Rekonvensi I dan Tergugat Rekonvensi II sejauh ini sudah mengajukan klaim atas program BPJS Ketenagakerjaan berupa jaminan hari tua (JHT). Klaim JHT itu memberi kepastian bahwa Tergugat Rekonvensi I dan Tergugat Rekonvensi II sudah setuju dengan tindakan PHK yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi sehingga Majelis Hakim beralasan menyatakan sah keputusan Penggugat Rekonvensi melakukan PHK terhadap Para Tergugat Rekonvensi;
19. Bahwa berdasarkan alasan sebagaimana Penggugat Rekonvensi uraikan di atas, maka Majelis Hakim beralasan untuk mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya.

DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

Bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat Konvensi/Para Tergugat Rekonvensi lebih dari Rp. 150.000.000 dan mengingat gugatan Penggugat Konvensi/Para Tergugat Rekonvensi ditolak seluruhnya maka Majelis Hakim beralasan untuk dan karenanya menghukum Penggugat Konvensi/Para Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya perkara.

Bahwa berdasarkan alasan sebagaimana diuraikan di atas, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

DALAM KONVENSI

Halaman 40 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara a quo;
3. Menyatakan cacat hukum Anjuran Mediator Kantor Kementerian Ketenagakerjaan RI Nomor: MED.3/PHIJSK-PPHI/2024, tanggal 5 Juni 2024;
4. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

DALAM PROVISI

Menolak tuntutan Provisi Para Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya.

DALAM REKONVENSİ

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan sah dan mengikat Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (SK PHK) yang diterbitkan oleh Penggugat Rekonvensi terhadap Para Tergugat Rekonvensi, masing-masing:
 - a. Surat Keputusan Nomor: SK.245/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Edi Yusron, NIK. 101971399;
 - b. Surat Keputusan Nomor: SK.188/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Evi Kusuma Prasetya, NIK. 12201216;
 - c. Surat Keputusan Nomor: SK.215/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Forson, NIK. 122012100.
3. Menyatakan putus hubungan kerja:
 - (1) Tergugat Rekonvensi I - sejak tanggal 29 Februari 2024;
 - (2) Tergugat Rekonvensi II - sejak tanggal 15 Februari 2024;
 - (3) Tergugat Rekonvensi III - sejak tanggal 21 Februari 2024;
4. Menyatakan uang uang pisah yang menjadi hak:
 - a. Tergugat Rekonvensi I sebesar Rp. 8.010.000;
 - b. Tergugat Rekonvensi II sebesar Rp. Rp. 8.177.000;
 - c. Tergugat Rekonvensi III sebesar Rp. 7.906.000;
5. Menyatakan sah dan mengikat uang uang pisah yang telah dibayar oleh Penggugat Rekonvensi kepada:
 - a. Tergugat Rekonvensi I sebesar Rp. 8.010.000;
 - b. Tergugat Rekonvensi II sebesar Rp. Rp. 8.177.000;

Halaman 41 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Tergugat Rekonvensi III sebesar Rp. 7.906.000;
6. Menyatakan sah secara hukum tindakan Penggugat Rekonvensi memotong uang pisah Tergugat Rekonvensi III sebesar Rp. 7.906.000 untuk melunasi sebagian hutang pinjamannya kepada Penggugat Rekonvensi;
7. Menghukum Tergugat Rekonvensi III membayar sisa hutangnya kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp. 41.111.520;
8. Menyatakan Para Tergugat Konvensi tidak berhak lagi menerima uang kompensasi apapun dari Penggugat Rekonvensi.

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

DALAM KONVENSI/DALAM REKONVENSI

Menghukum Penggugat Konvensi/Para Tergugat Rekonvensi membayar seluruh biaya perkara.

Menimbang bahwa selanjutnya Para Penggugat mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara sidang;

Menimbang bahwa untuk membuktikan eksepsinya, Tergugat telah mengajukan bukti awal surat berupa:

1. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan Nomor: SK.221/PA.111/ASDP-2024 Tentang Pembebastugasan Sementara Sdr. Edi Yusron, NIK. 101971399, Jabatan Supervisor Pelabuhan Dan Penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, tanggal 22 Februari 2024, diberi tanda T-1;
2. Fotokopi sesuai dengan asli Surat keputusan Nomor: SK.159/PA.111/ASDP-2024 Tentang Pembebastugasan Sementara Sdr. Evi Kusuma Prasetya, NIK. 122012161, Dari Jabatan Supervisor Pelabuhan Dan Penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak tanggal 06 Februari 2024, diberi tanda T-2;
3. Fotokopi sesuai dengan asli Petikan Surat Keputusan Direksi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Nomor: SK.468/PA.104/ASDP-2023 Tentang Pengangkatan Dan/Atau Alih Tugas Karyawan Di Lingkungan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), tanggal 16 Juni 2023, diberi tanda T-3;
4. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan Nomor: SK.189/PA.111/ASDP-2024 Tentang Pembebastugasan Sementara Sdr. Forson, NIK. 122012100, Jabatan Supervisor Pelabuhan Dan Penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bitung, tanggal 16 Februari 2024, diberi tanda T-4;
5. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan Nomor: SK.245/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Edi

Halaman 42 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yusron, NIK.101971399, Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), tanggal 29 Februari 2024, diberi tanda T-5;

6. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan Nomor: SK.188/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Evi Kusuma Prasetya, NIK. 122012161, Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), tanggal 15 Februari 2024, diberi tanda T-6;
7. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan Nomor: SK.215/PA.301/ASDP-2024 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Bersifat Mendesak Kepada Sdr. Forson, NIK. 122012100, Karyawan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) tertanggal 21 Februari 2004, diberi tanda T-7;
8. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan Direksi PT Angkutan Sungai Danau Dan Penyeberangan (Persero) Nomor: SK-204/PA.102/ASDP-1997 Tentang Pengangkatan Calon Pegawai Di Lingkungan PT Angkutan Sungai Danau Dan Penyeberangan (Persero), tanggal 28 Februari 1997, diberi tanda T-8;
9. Fotokopi sesuai dengan asli Petikan Surat Keputusan Direksi PT Angkutan Sungai Danau Dan Penyeberangan (Persero) Nomor: SK.831/PA.102/ASDP-2021 Tentang Pengangkatan Calon Karyawan PT ASDP (Persero) Merak dan Bakauheni, tanggal 3 Desember 2001, diberi tanda T-9;
10. Fotokopi sesuai dengan asli fotokopi Petikan Surat Keputusan Direksi PT Angkutan Sungai Danau Dan Penyeberangan (Persero) Nomor: SK.831/PA.102/ASDP-2021 Tentang Pengangkatan Calon Karyawan PT ASDP (Persero) Merak dan Bakauheni, tanggal 3 Desember 2001, diberi tanda T-10;
11. Fotokopi dari print out PUTUSAN SELA PHI JAKARTA PUSAT Nomor 72/Pdt.Sus-PHI/2023/PN. Jkt. Pst, tanggal 5 Juli 2023, diberi tanda T-11;

Menimbang bahwa untuk membuktikan bantahan eksepsi dan menguatkan dalil – dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Fotokopi sesuai dengan asli petikan surat keputusan direksi PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) tentang pengangkatan Penggugat Edi Yusron dari calon Pegawai menjadi Pegawai pada cabang utama PT ASDP(Persero) Lembar, diberi tanda P-1(1);
2. Fotokopi dari fotokopi petikan surat keputusan direksi PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) tentang pengangkatan Penggugat Evi Kusuma Prasetya dari calon Pegawai menjadi Pegawai pada cabang utama PT ASDP(Persero) Merak dan Bakauheni, diberi tanda P-1(2);

Halaman 43 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi sesuai dengan asli petikan surat keputusan direksi PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) tentang pengangkatan Penggugat Forson dari calon Pegawai menjadi Pegawai pada cabang utama PT ASDP(Persero) Merak dan Bakauheni, diberi tanda P-1(3);
4. Fotokopi dari fotokopi surat undangan klarifikasi & Permintaan Keterangan dari Terggugat kepada Edy Yusron Supervisi Cabang Bakuheni, diberi tanda P-2(1);
5. Fotokopi sesuai dengan asli surat undangan klarifikasi & Permintaan Keterangan dari Terggugat kepada Evi Kusuma Prasetya Supervisi Usaha & Ply, diberi tanda P-2(2) ;
6. Fotokopi dari fotokopi surat undangan Agenda Program SDM untuk Karyawan Cabang Bakauheni dari Terggugat kepada Forson Supervisi Penyeberangan dan Pelabuhan Regu I, diberi tanda P-2(1);
7. Fotokopi dari fotokopi Benita Acara Permintaan Keterangan Penggugat Edi Yusron, diberi tanda P-3(1);
8. Fotokopi dari fotokopi Benita Acara Permintaan Keterangan Penggugat Evi Kusuma Prasetya, diberi tanda P-3(2);
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya Benita Acara Permintaan Keterangan Penggugat Forson, diberi tanda P-3(3);
10. Fotokopi dari fotokopi petikan Surat Keputusan no. 468 tentang alih tugas 1 mutasi kerja terhadap penggugat-3 (forson) dari Bakauheni ke Bitung, diberi tanda P-4;
11. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Nomor 189 PT ASDP Cabang Bitung tentang pembebas tugas sementara dari jabatan supervisor menjadi staf/non job terhadap penggugat-3 (forson), diberi tanda P-5;
12. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Nomor 22 PT ASDP Indonesia Cabang Bakauheni tentang pembebas tugas sekaligus melakukan mutasi kepada penggugat 1(Edi Yusron) dari Cabang Bakauheni ke Cabang Surabaya, diberi tanda P-6(1);
13. Fotokopi dari fotokopi Surat Keputusan Nomor 22 PT ASDP Indonesia Cabang Bakauheni tentang pembebas tugas sekaligus melakukan mutasi kepada penggugat penggugat 2 (evikusuma prasetya) dari Cabang Merak ke Cabang Ketapang, diberi tanda P-6(2);
14. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan tentang Pemutusan hubungan kerja Penggugat 1 Edi Yusron, diberi tanda P-7(1);
15. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan tentang Pemutusan hubungan kerja Penggugat 2 Evi Kusuma Prasetya, diberi tanda P-7(2);

Halaman 44 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Keputusan tentang Pemutusan hubungan kerja Penggugat 3 Forson, diberi tanda P-7(3);
17. Fotokopi sesuai dengan asli Surat Kuasa Bipartit ditujukan kepada ketua umum Serikat Pekerja PT. ASDP, diberi tanda P-8;
18. Fotokopi sesuai dengan asli Anjuran dari Kementerian Tenaga Kerja, diberi tanda P-9;
19. Fotokopi sesuai dengan asli Risalah anjuran dari Kementerian Tenaga Kerja, diberi tanda P-10;
20. Fotokopi dari print out percakapan antara mediator kemenakertrans dengan penggugat 3 (forson) via whatsapp, diberi tanda P-11;
21. Fotokopi dari fotokopi Perjanjian Kerja Bersama antara Tergugat dengan Serikat Pekerja PT. ASDP INDONESIA FERRY, diberi tanda P-12;
22. Fotokopi dari fotokopi Anggaran Rumah Tangga Serikat Pekerja PT. ASDP INDONESIA, diberi tanda P-13;
23. Fotokopi dari print out Keputusan Direksi PT. ASDP INDONESIA FERRY Persero nomor kd 150 tahun 2022 tentang Peraturan Disiplin, Tata Cara Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin Dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Karyawan di lingkungan PT. ASDP INDONESIA FERRY (Persero), diberi tanda P-14;
24. Fotokopi dari print out contoh perintah open gate dari pimpinan daniatau atasan kepada supervisor yang ada dilapangan melalui aplikasi chat whatsapp, diberi tanda P-15;
25. Fotokopi dari print out contoh benita acara open gate, diberi tanda P-16;
26. Fotokopi dari print out slip gaji Para Penggugat, diberi tanda P-17;
27. Fotokopi dari print out penjelasan pasal 52 ayat (2) peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, diberi tanda P-18;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

Menimbang bahwa oleh karena dalam jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi mengenai kewenangan mengadili(kompetensi relatif), maka

Halaman 45 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdasarkan pasal 136 HIR Pengadilan harus mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi sebagai berikut:

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara a quo karena masing-masing Penggugat bekerja di kantor cabang Tergugat yang berkedudukan di Ketapang, Surabaya Provinsi Jawa Timur serta di Bitung Provinsi Sulawesi Utara. singkatnya, Penggugat tak seorangpun yang bekerja di wilayah hukum Propinsi DKI Jakarta;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan bahwa langkah hukum Para Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat bertentangan dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) karena Para Penggugat tidak seorangpun yang bekerja di kantor Tergugat yang berkedudukan di wilayah hukum propinsi DKI Jakarta. Hal itu relevan dengan ketentuan Pasal 81 UU PPHI yang selengkapnya mengatur sebagai berikut:

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan Para Penggugat seharusnya mengajukan gugatan di masing-masing PHI yang berkedudukan di wilayah hukum masing-masing Penggugat bekerja. Singkatnya, Penggugat I dan Penggugat II seharusnya mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Surabaya, Jawa Timur, sedangkan Penggugat III seharusnya mengajukan gugatan ke PHI pada Pengadilan Negeri Manado, Sulawesi Utara;

Menimbang bahwa didalam repliknya Para Penggugat menolak secara tegas eksepsi Tergugat tentang Kompetensi Relatif yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara A quo;

Menimbang bahwa Para Penggugat mendalilkan eksepsi Tergugat tentang kompetensi relatif merupakan eksepsi yang tidak realistis, bersumber dari pemikiran subjektif, hanya ingin mengutamakan kepentingan pribadi dan/atau pihak tertentu tetapi mengabaikan kepentingan publik khususnya kepentingan kaum pekerja/buruh di Indonesia yang rata-rata secara ekonomi masih lemah serta tidak memiliki kekuatan secara finansial untuk memperjuangkan hak-haknya melalui proses peradilan, apabila pekerja hanya dibolehkan melakukan gugatan dipengadilan pada wilayah hukum tempat masing-masing pekerja bekerja, hal itu bertentangan dengan asas peradilan sederhana, cepat dan biaya ringan;

Halaman 46 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Para Penggugat mendalilkan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang mengadili perkara A quo karena Para Penggugat diterima dan diangkat bekerja pada PT ASDP Indonesia Ferry Persero di Kantor pusat yang berkedudukan di Jakarta;

Menimbang bahwa Para Penggugat mendalilkan karena Para Penggugat **bekerja di Indonesia** maka sudah tepat apabila para penggugat mengajukan gugatan **diwilayah Hukum Indonesia** yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Republik Indonesia;

Menimbang bahwa untuk menentukan apakah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara relatif berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Para Penggugat, maka Majelis akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut ;

Menimbang bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan: "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan peradilan Peradilan Umum kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang ini " dan didalam Pasal. 81 telah diatur bahwa *gugatan perselisihan hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;*

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan hukum diatas maka dengan demikian jelas bahwa yang perlu dibuktikan oleh para pihak adalah dimanakah sebenarnya menurut hukum, tempat pekerja/buruh *incasu* Para Penggugat bekerja didalam perkara a quo ;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat T-1 = P-6(1) berupa Surat Keputusan Nomor: 221/PA.111/ASDP-2024 tentang Pembebas tugas Sementara Edi Yusron, NIK. 101971399, Jabatan Supervisor Pelabuhan Dan Penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni, bukti surat P-1(1) berupa petikan Surat Keputusan Direksi PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) tentang pengangkatan Penggugat Edi Yusron dari calon Pegawai menjadi Pegawai pada cabang utama PT ASDP(Persero) Lembar, diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat 1 Edi Yusron merupakan pekerja PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) yang mulai bekerja di Cabang Lembar kemudian di Cabang Bakauheni dan terakhir dimutasi ke Cabang Surabaya;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat T-2 = P-6(2) berupa Surat Keputusan Nomor: 159/PA.111/ASDP-2024 tentang Pembebas tugas Sementara

Halaman 47 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Evi Kusuma Prasetya, NIK. 122012161, Jabatan Supervisor Pelabuhan Dan Penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Merak, bukti surat T-9 = P-1(2) berupa petikan Surat Keputusan Direksi PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) Nomor: SK.831/PA.102/ASDP-2001 tentang pengangkatan Penggugat Evi Kusuma Prasetya dari calon Pegawai menjadi Pegawai pada cabang utama PT ASDP(Persero) Merak dan Bakauheni, diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat 2 Evi Kusuma Prasetya merupakan pekerja PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) yang mulai bekerja di Cabang Bakauheni dan terakhir dimutasi ke Cabang Ketapang;

Menimbang bahwa memperhatikan bukti surat T-4 = P-5 berupa Surat Keputusan Nomor: 189/PA.111/ASDP-2024 tentang Pembebas tugas Sementara Evi Kusuma Prasetya, NIK. 1220121000, Jabatan Supervisor Pelabuhan Dan Penyeberangan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bitung, bukti surat T-9 = P-1(2) berupa petikan Surat Keputusan Direksi PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) Nomor: SK.831/PA.102/ASDP-2001 tentang pengangkatan Penggugat Forson dari calon Pegawai menjadi Pegawai pada cabang utama PT ASDP(Persero) Merak dan Bakauheni, diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat 3 Forson merupakan pekerja PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero) yang mulai bekerja di Cabang Bakauheni dan terakhir dimutasi ke Cabang Bitung;

Menimbang bahwa dari alat bukti tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Para Penggugat adalah Para Pekerja Tergugat yaitu PT Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan(Persero), dimana Penggugat 1 Edi Yusron ditempatkan di Cabang Bakauheni dan terakhir dimutasi ke Cabang Surabaya, Penggugat 2 Evi Kusuma Prasetya ditempatkan di Cabang Bakauheni dan terakhir dimutasi ke Cabang Ketapang dan Penggugat 3 Forson ditempatkan di Cabang Bakauheni dan terakhir dimutasi ke Cabang Bitung, sehingga seharusnya gugatan perselisihan hubungan Industrial Para Penggugat dengan Tergugat diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana Para Penggugat bekerja, yaitu Penggugat 1 dan Penggugat 2 di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Surabaya, Jawa Timur, sedangkan Penggugat III ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado, Sulawesi Utara atau Para Penggugat apabila keberatan mengenai mutasinya seharusnya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana Para Penggugat bekerja sebelum dimutasikan;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Pengadilan berpendapat eksepsi Tergugat beralasan hukum untuk dikabulkan. Dengan

Halaman 48 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara tersebut;

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat dikabulkan dan nilai gugatan lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo pasal 181 HIR biaya yang timbul dalam perkara ini tidak dibebankan kepada Negara melainkan kepada pihak yang kalah yaitu Tergugat, sehingga Majelis Hakim menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dan jumlahnya akan ditetapkan dalam amar putusan ;

Memperhatikan Pasal 133 HIR, Pasal 136 HIR dan Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan – peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara ini;
3. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara ditetapkan sejumlah Rp.434.000,00 (empat ratus tiga puluh empat ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Snin tanggal 2 September 2024, oleh kami **Rios Rahmanto S.H.,M.H.** sebagai Ketua Majelis, **Gotti Situmorang, S.sos., S.H.,M.M.**, dan **Rokhana, S.H., M.H.** masing-masing sebagai Hakim Anggota. putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari itu juga Senin tanggal 2 September 2024 oleh Ketua Majelis Hakim didampingi oleh Hakim – Hakim anggota, dengan dihadiri oleh **Dra Haridah Sulkam,M.H.**, sebagai Panitera Pengganti Pengadilan dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

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

Rios Rahmanto S.H.,M.H.

Rokhana, S.H., M.H.

Halaman 49 dari 50 Putusan Nomor 184 /Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST



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

Panitera Pengganti,

Dra Haridah Sulkam,M.H.

Perincian biaya :

Pendaftaran	: Rp. 30.000,-
Biaya Proses	: Rp. 300.000,-
Panggilan	: Rp. 64.000,-
Pnbp Panggilan	: Rp. 20.000,-
Redaksi + Materai	: Rp. 20.000,-
Jumlah	: Rp. 434.000,-
(empat ratus tiga puluh empat ribu rupiah)	