



**PUTUSAN**

Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**MOCHAMAD ARIEF SETIAWAN, S.E.**, kewarganegaraan Indonesia, karyawan PT BORWITA CITRA PRIMA, lahir 31 Agustus 1968, beralamat di Jalan Jetis Kulon 1/39, RT 009 RW 004, Kelurahan/ Desa Wonokromo, Kecamatan Wonokromo, Kota Surabaya – Provinsi Jawa Timur, telah memberikan kuasa kepada Sahdan, S.H., Kurniawan, S.H. dan Ahmad Yani, SH., para advokat/ pengacara dari Kantor LAW OFFICE SAHDAN, S.H. & PARTNER, beralamat di Gedung Graha Dekoponwi NTB, Lt 2 Jalan Bung Karno No.30, Kota Mataram – NTB, dalam hal ini bertindak berdasarkan surat kuasa khusus No.B.1.021/LSP/MTR.08.2020 tanggal 27 Agustus 2020, dan telah terdaftar dikepaniteraan Pengadilan Negeri Mataram pada hari Rabu tanggal 16 September 2020 dengan register No. 11/SK.PHI/2020/PN.MTR untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

**I a w a n**

**PT BORWITA CITRA PRIMA**, beralamat di Jalan Raya Taman Nomor 48 Kel. Sepanjang, Kec. Taman, Kab. Sidoarjo, Prov. Jawa Timur Cq. PT BORWITA CITRA PRIMA CABANG BIMA, beralamat di Jalan Karantina, Kelurahan Ule, Kecamatan Asakota, Kota Bima, Provinsi Nusa Tenggara Barat, diwakili oleh HADY KARYONO, Direktur PT BORWITA CITRA PRIMA Cabang Mataram, telah memberikan surat kuasa khusus tanggal 5 Oktober 2020 kepada Seno Widyantoro, Lidia Tina Rahayu dan Muhamad Juaini, para karyawan PT BORWITA CITRA PRIMA berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Oktober 2020, dan telah di daftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Mataram pada hari Rabu tanggal 14 Oktober 2020, Nomor : 26/SK-PHI/2020/PN.MTR selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

**(1.2)** Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;  
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

*Halaman 1 dari 31 hal Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr*



**2.TENTANGDUDUKPERKARA**

**(2.1)** Menimbang,bahwa Penggugat dengan surat gugatan tertanggal 14 September 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Matarampada tanggal 16 September 2020 dengan Nomor Register 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Mtr, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Karyawan/Pekerja pada Tergugat sejak tahun 1998 sampai dengan saat ini (tahun 2020) dengan masa kerja 22 tahun;
2. Bahwa Penggugat bekerja pada pihak Tergugat dengan jabatan terakhir Area Sales Manager (ASM) dengan gaji terakhir yang dibayarkan pada bulan Maret2020 sebesar Rp. 9.650.000,- (sembilan juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);
3. Bahwa pada tanggal 23 Maret Penggugat dipanggil ke Surabaya untuk Review dari hasil Review tersebut Penggugat dinyatakan tidak lulus karena perusahaan dicabang Bima diinformasikan oleh Tergugat ada sales melakukan pengambilan kordinat fiktif dan toko fiktif kemudian Tergugat dengan sewenang-wenang telah menyalahkan Penggugat dengan alasan Loose control dan langsung dikasih Surat Peringatan 3 (SP3) tanpa ada teguran/pembinaan atau SP1 dan SP2 terlebih dahulu sehingga Penggugat keberatan dan tidak menandatangani Surat Peringatan 3 (SP3) tersebut;
4. Bahwa berulang kali Penggugat meminta kepada Tergugat agar merekrut SPV karena SPV sebelumnya sudah Resign sejak bulan Maret2019, karena area kerja cukup luas yaitu Wilayah BIMA dan Wilayah Sumbawa namun Tergugat tidak menanggapi permohonan Penggugat serta menuduh Penggugat lalai dalam bekerja, sehingga Penggugat sangat keberatan sekali atas tuduhan tersebut;
5. Bahwa pada tanggal 16 April 2020, Tergugat telah melakukan tindakan sewenang-wenang dengan menyuruh Penggugat untuk menandatangani surat bipartit yang isinya mengarah ke Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan alasan bahwa Penggugat sudah mendapatkan Surat SP3 yang mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, tanpa alasan yang jelas dan/atau dapat dibenarkan secara hukum.
6. Bahwa pada tanggal 17 April 2020, Tergugat telah menginformasikan kepada Penggugat bahwa Tergugat sudah menyerahkan Surat Bipartit dan didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bima, dan Tergugat memberikan skorsing secara lisan kepada Penggugat tanpa ada surat

*Halaman 2 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr*



tertulis yang menjelaskan alasan Tergugat meng skorsing Penggugat, sehingga perbuatan Tergugat tidak dibenarkan oleh Undang–Undang dan peraturan Perusahaan serta telah melakukan tindakan sewenang-wenang dengan mengeluarkan surat skorsing dan mengakui sudah menerbitkan Surat SP3, sehingga perbuatan Tergugat sudah keliru yang semuanya mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, tanpa alasan yang jelas dan/atau dapat dibenarkan secara hukum.

7. Bahwa Skorsing secara lisan pada tanggal 17 April 2020, dikeluarkan oleh Tergugat tanpa melalui mekanisme sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 161 ayat (1) dan (2) dengan alasan yang sangat mengada-ada yaitu bahwa Penggugat dituduh telah melaporkan Tergugat ke pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Bima;  
Bahwa setelah dikeluarkannya surat skorsing tersebut oleh Tergugat, Penggugat disuruh absen pakai aplikasi namun nama Penggugat sudah tidak ada di aplikasi dan dilarang masuk bekerja, meskipun Penggugat tetap berkeinginan dan siap untuk masuk bekerja sesuai dengan kewajiban Penggugat sebagai pekerja;
8. Bahwa tindakan skorsing yang dilakukan oleh Tergugat telah melanggar ketentuan pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa “pengusaha yang melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK tetap wajib membayar upah dan beserta hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja/buruh sampai adanya putusan penyelesaian perselisihan”;
9. Bahwa selain melarang Pengugat untuk bekerja, Tergugat juga memotong gaji Penggugat sejumlah Rp4.000.000,- (empat juta rupiah) dengan alasan absen Penggugat kurang sehingga dengan tidak membayar upah Penggugat secara full oleh Tergugat yang merupakan hak Penggugat, bahwa terhitung sejak bulan April 2020 sebagai gaji Penggugat sudah tidak diberikan kembali oleh Tergugat;
10. Bahwa ketentuan tersebut sejalan dengan ketentuan pasal 93 UU No. 13 tahun 2003 yang pada pokoknya mengatur bahwa pekerja/buruh tetap menerima upah jika pengusaha tidak memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh, sedangkan pekerja/ buruh masih tetap mau menjalankan kewajibannya untuk bekerja;
11. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan skorsing terhadap Penggugat tanpa alasan yang dibenarkan secara hukum, tanpa adanya proses peringatan terhadap kesalahan Penggugat dan melarang Penggugat untuk masuk bekerja serta tidak membayarkan upah dan hak-hak

Halaman 3 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat adalah merupakan tindakan PHK sepihak yang tidak dibenarkan secara hukum.

12. Bahwa untuk menyelesaikan perselisihan PHK tersebut, Penggugat hanya disuruh tandatangi surat perundingan secara Bipartit setelah itu pada tanggal 17 April 2020 surat bipartit sudah dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bima, sehingga Penggugat keberatan kepada Tergugat;
13. Bahwa dalam penyelesaian sengketa PHI dengan Tergugat proses bipartit tersebut tidak pernah dilakukan oleh Tergugat dan hanya surat bipartit yang disuruh ditanda tangani oleh Tergugat sehingga Penggugat merasa keberatan atas tindakan Tergugat, Penggugat ditawarkan untuk mengundurkan diri dengan mendapat kompensasi 3 (tiga) bulan upah bagi karyawan/pekerja yang bekerja lebih dari 20 (dua puluh) tahun, sehingga tindakan hukum Tergugat sudah melanggar hukum ketenagakerjaan;
14. Bahwa sebagai tindak lanjut proses perundingan Bipartit yang gagal, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, proses selanjutnya dilakukan oleh Mediator PHI pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Bima.
15. Bahwa selanjutnya Mediator pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Bima telah melakukan proses mediasi dengan melakukan pemanggilan kepada para pihak yang berselisih pada tanggal 08 Mei 2020 Panggilan I (Pertama), Panggilan Ke II (dua) pada tanggal 8 Juni 2020 dan panggilan Ke 3 (tiga) pada tanggal 11 Juni 2020;
16. Bahwa karena pihak Tergugat tidak mengindahkan hasil mediasi dan sebagai bentuk penyelesaian pada tahap Mediasi, selanjutnya pada tanggal 29 juni 2020 Mediator Hubungan Industrial Kota Bima telah mengeluarkan Anjuran atas kasus perselisihan tersebut dengan Nomor: 560/462/Naker/011/2020.Sosnakertrans tertanggal 29 Juni 2020;
17. Bahwa atas anjuran Mediator tersebut, pihak Tergugat tidak mengindahkan dan tidak mau melaksanakannya, sehingga untuk dapat memperoleh hak-hak yang telah diatur dan dilindungi oleh Undang-undang yang berlaku, maka Penggugat mengajukan gugatan ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Mataram;
18. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 156 UU No. 13 tahun 2003, bila terjadi PHK maka buruh/ pekerja berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian serta hak-hak lainnya yang ditentukan berdasarkan masa kerjanya;

Halaman 4 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa terhadap Penggugat dengan masa kerja selama 22 tahun lebih dan dengan gaji terakhir sebesar Rp9.650.000,- (Sembilan juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) dengan tidak melakukan kesalahan apapun maka bila terjadi PHK berhak atas uang pesangon dan hak-hak lainnya yaitu dengan perincian sebagai berikut :

Masa kerja : 22 tahun		
Pesangon	: 2 x 18 bulan upah Rp. 9.650.000,- x 2 = Rp. 374.400.000,-	Rp. 374.400.000,-
Penghargaan Masa kerja	: 8 bulan upah x Rp.9.650.000,-	Rp.77.200.000,-
Uang Penggantian Hak	: 15% dari Uang Pesangon dan atau penghargaan masa kerja Rp. 374.400.000,- + Rp. 77.200.000,- x 15%	Rp. 67.740.000,-
Uang Cuti Tahunan	: 12 hari x 20 tahun kerja : 25 hari kerja x Rp. 9.650.000,-	Rp.92.640.000,-
Total		Rp. 611.980.000,-

Terbilang : enam ratus sebelas juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah

20. Bahwa selain itu, Tergugat juga telah melakukan praktek pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan pasal 90 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai tersebut pada ayat (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, yang dilakukan oleh Tergugat sejak tahun 2011.
21. Bahwa atas dasar ketentuan tersebut, maka seharusnya Penggugat berhak atas kekurangan upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat sejak Mei 2020 yaitu sebagai berikut :

No	Gaji Pokok	Tahun	Upah Pekerja yang Tidak Dibayar	Kekurangan Upah	
1	Rp. 9.650.000,-	Mei-September 2020	Rp. 9.650.000,- + Rp.4.000.000,-	Rp. 9.650.000,- x 5 bulan + Rp.4.000.000,-	Rp.52.250.000,-
				Total	Rp.52.250.000,-

Terbilang : Lima puluh dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah.

22. Bahwa selain itu, buruh/pekerja atau karyawan yang telah bekerja dengan baik dan berdedikasi tinggi kepada Perusahaannya tentu juga berhak atas surat penghargaan dan atau setidaknya surat keterangan

Halaman 5 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr





pengalaman kerja sebagai acuan Penggugat untuk mencari pekerjaan pada sektor lain dan/atau pada bidang yang sama.

23. Bahwa meskipun pada dasarnya Penggugat masih tetap ingin bekerja pada Tergugat, namun atas dasar hubungan kerja yang sudah tidak harmonis, Penggugat bersedia di PHK dengan mendapatkan hak-hak Penggugat sebagaimana tersebut diatas yaitu uang kompensasi PHK berupa pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak serta sisa kekurangan upah Penggugat sejak bulan Mei s/d September 2020 yang besarnya tersebut pada posita angka 22;
24. Bahwa selain kerugian materil yang dialami oleh Penggugat sebagaimana posita di atas juga mengalami kerugian immaterial semenjak Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat atas alasan-alasan yang tidak jelas yang dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat merasa nama baik, harkat dan martabat Penggugat dicemarkan dan dilecehkan oleh Tergugat karena Penggugat selama bekerja selama 22 (dua puluh dua) tahun lama pengabdian Penggugat tidak sebentar dalam membantu mengembangkan perusahaan dan tidak diberikan apresiasi yang baik sehingga jika di nominalkan dengan nilai maka jumlahnya sebesar Rp. 50.000.000.000.- (lima puluh milyar rupiah);
25. Bahwa untuk menjamin terpenuhinya hak Penggugat atas kompensasi PHK dan kekurangan pembayaran upah tersebut, mohon agar diletakan sita jaminan atas asset Tergugat berupa bangunan PT. BORWITA CITRA PRIMA CABANG BIMA yang terletak sesuai alamat Tergugat, dan atau obyek sita lainnya yang akan Penggugat ajukan secara terpisah;

**DALAM PROVISI / PUTUSAN SELA :**

1. Bahwa mohon agar dalil-dalil gugatan dalam pokok perkara tersebut diatas dianggap merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan juga menjadi dalil-dalil dalam Provisi ini.
2. Bahwa pihak Tergugat telah melakukan tindakan SP3 dan skorsing yang mengarah pada PHK secara sepihak terhadap pihak Penggugat sebagaimana Surat Peringatan KeTiga Nomor : 003/SP/HRD-HQ/12/19 tertanggal 20Desember 2019 dan Tergugat tidak lagi membayarkan seluruh hak-hak Penggugat baik berupa gaji, insentif dan hak lainnya yang seharusnya biasa diterima, adalah merupakan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan pasal 155 ayat (3) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*Halaman 6 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 menentukan bahwa selama masaSkorsing pihak pengusaha harus membayarkan dan seluruh hak-hak buruh/pekerja yang biasanya diterima, yaitu berupa :

- Upah yang belum dibayarkan bulan Mei s/d September 2020 sebesar Rp.9.650.000,- (sembilan juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) X 5 = Rp.48.250.000,- (empat puluh delapan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah), ditambah kekurangan gaji di bulan April 2020 sebesar Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah). Sehingga Total Gaji yang belum dibayarkan berjumlah Rp.52.250.000,- (lima puluh dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
- Tunjangan Hari Raya tahun 2020 sebesar Rp.9.650.000,- x 2 = Rp.19.300.000,- (sembilan belas juta tiga ratus ribu rupiah);
- Tunjangan pesawat dari bulan Mei s/d September 2020 sebesar Rp.1.156.000,- (satu juta seratus lima puluh enam ribu rupiah) X 5 = Rp.5.780.000,- (lima juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah);
- Tunjangan kos per bulan dari bulan Mei s/d September 2020 sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) X 5 = Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah);
- Tunjangan oprasional dari bulan Mei s/d September 2020 sebesar Rp.1.450.000,- (satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah) X 5 = Rp.7.250.000,- (tujuh juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
- Insentif Target Bulanan dari bulan Mei s/d September 2020 sebesar Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah) X 5 = Rp.15.000.000,- (lima belas juta rupiah);
- Tunjangan Hari Raya (THR) untuk tahun 2021 dan tahun-tahun berikutnya sampai perkara perselisihan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, sebesar Rp. 9.650.000,- (sembilan juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) yang berlaku sesuai dengan tahun berjalan;
- Upah selama proses untuk bulan Oktober 2020 dan bulan-bulan selanjutnya sampai perkara perselisihan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, sebesar Gaji yang diterima yaitu sebesar Rp. 9.650.000,- (sembilan juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) yang berlaku sesuai dengan bulan dan tahun berjalan;

4. Bahwa berdasarkan hal tersebut jelas tindakan Tergugat yang menghentikan pembayaran upah dan hak pekerja berupa upah bulanan sejak bulan Mei 2020 adalah tindakan yang bertentangan dengan ketentuan pasal 93 ayat (2) huruf F jo pasal 155 ayat (3) UU No 13 tahun

Halaman 7 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### 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)



2003 dan karenanya berdasarkan ketentuan pasal 96 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib menjatuhkan putusan sela yang isinya memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah dan seluruh hak Penggugat sampai ada putusan hukum yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

5. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 96 ayat (2) UU No. 2 tahun 2004 putusan sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
6. Bahwa dalam pasal 96 ayat (3) UU No. 2 tahun 2004 menyatakan dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan di atas, mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk berkenan menjatuhkan putusan yang isinya sebagai berikut:

**DALAM PROVISI :**

1. Mengabulkan permohonan Penggugat dalam provisi untuk seluruhnya;
2. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat sebesar Rp.52.250.000,- (lima puluh dua juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan terhitung sejak bulan Mei s/d September 2020;
3. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat setiap bulan terhitung sejak Oktober 2020 sebesar ketentuan Upah terakhir Penggugat tahun 2020 dan bulan-tahun berikutnya sesuai dengan bulan-tahun berjalan sampai ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya tahun 2020 sebesar Rp.19.300.000,- (sembilan belas juta tiga ratus ribu rupiah), dan tunjangan – tunjangan lainnya, seperti:
  - Tunjangan pesawat sebesar Rp.5.780.000,-
  - Tunjangan kos sebesar Rp.5.000.000,-
  - Tunjangan oprasional sebesar Rp.7.250.000,-
  - Insentif target sebesar Rp.15.000.000,-

**Total : Rp33.030.000,- (tiga puluh tiga juta tiga puluh ribu rupiah);**

5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya tahun 2021 sebesar ketentuan gaji terakhir Penggugat tahun

*Halaman 8 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2020 dan tahun berikutnya sesuai dengan bulan-tahun berjalan sampai ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

## DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah.
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat karena terjadi ketidak hormanisan dalam menjalankan hubungan kerja, dengan kewajiban Tergugat untuk membayar Kompensasi PHK sejak tahun 2020 serta Surat Keterangan Pengalaman Kerja kepada Penggugat.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Kompensasi PHK kepada Penggugat, sebesar :
  - Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak, cuti tahunan sebesar **Rp.611.980.000,-** (enam ratus sebelas juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah);
5. Menghukum Tergugat membayar kerugian immaterial sebesar Rp.50.000.000.000,- (lima puluh milyar rupiah)
6. Menghukum Tergugat untuk memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja bagi Penggugat dengan kualifikasi pekerja yang baik.
7. Menyatakan sah sita jaminan yang diletakan pada obyek sita yang diajukan oleh Penggugat.

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perselisihan ini berpendapat lain, maka mohon putusan yang adil dan bermanfaat bagi Penggugat.

(2.2) Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat menghadap Kuasanya di persidangan;

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

(2.4) Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

(2.5) Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat memberikan jawaban tertanggal 19 Oktober 2020 sebagai berikut:

## DALAM KOPENSI

## DALAM POKOK PERKARA

Halaman 9 dari 31 hal Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil, alasan dan hal-hal yang dikemukakan oleh Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa, benar Penggugat merupakan Pekerja Tergugat sejak tahun 1998 sampai 16 April 2020, dengan jabatan terakhir Area Sales Manager dan gaji sebesar Rp. 9.620.000,- (sembilan juta enam ratus dua puluh ribu rupiah) dengan kewajiban dan tanggung jawabnya mengendalikan bisnis PT. Borwita Citra Prima area Kota Bima;
3. Bahwa, benar pada tanggal 23 Maret 2020, Pengugat dipanggil ke kantor Pusat di Sidoarjo, untuk dilakukan review kinerja. Adapun Review Kinerja tersebut dilakukan sebagai tindak lanjut dari Surat Peringatan III (tiga) yang telah diberikan kepada Penggugat sebelumnya pada Desember 2019 ;
4. Bahwa, Tergugat menolak posita angka 3 dan 4 yang pada pokoknya menyebutkan permintaan supervisor, dengan alasan sebagai berikut :
  - a) Antara keberadaan Supervisor dengan lalainya Penggugat dalam menjalankan kewajibannya sebagai penanggung jawab area Bima merupakan 2 (dua) hal yang berbeda. Kebutuhan untuk ada atau tidak adanya supervisor merupakan kewenangan Tergugat dengan didasarkan pada kebutuhan perusahaan.
  - b) Selain itu Penggugat juga sudah diberikan intruksi oleh atasannya langsung untuk tinggal/ tetap dan fokus di Cabang Bima guna memperbaiki bisnis yang ada di Cabang Bima, sedangkan untuk yang di Cabang Sumbawa dipegang oleh Supervisor yaitu Saudara I Gede Bhuanarta Dipayana.
  - c) Adapun tentang lalainya Penggugat melaksanakan pekerjaan yakni sebagai penanggung jawab area wilayah Cabang Bima senyatanya karena kondite kerja Penggugat yang tidak maksimal. Sehingga untuk mengaburkan kelemahan Penggugat pada sisi tidak maksimalnya pekerjaan tersebut, Penggugat menjadikan alasan tidak adanya supervisor karena areanya luas sebagai pembenaran. Karenanya mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini untuk mengesampingkan dalil Penggugat tersebut.
5. Bahwa, Tergugat menolak posita angka 5 yang pada pokoknya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat pada tanggal 16 April 2020 dilakukan sewenang-wenang, dengan alasan sebagai berikut :
  - a) Benar pada tanggal 16 April 2020 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat. PHK terhadap Penggugat dilakukan karena Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dimasa berlakunya Surat peringatan III (SP-3). Oleh karena dalam masa berlakunya SP-3 tersebut Penggugat kembali

Halaman 10 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### 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

melakukan Pelanggaran peraturan Perusahaan, maka terhadap Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK terhadap Penggugat dibenarkan menurut hukum menurut ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pada bagian Penjelasan, yakni :

Pasal 161

Ayat (2)

*“ Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama “.*

*“... .Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja “.*

Dengan demikian dalil Penggugat yang pada pokoknya menyatakan PHK terhadap Penggugat tanpa alasan yang jelas/tidak dapat dibenarkan menurut hukum terbukti tidak berdasar dan mengada-ada;

- b) Selanjutnya oleh karena Penggugat menolak PHK, maka Tergugat mengajak Penggugat untuk melakukan Bipartit sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Jadi dilaksanakan Bipartit berikut permintaan kepada Penggugat untuk menandatangani risalah bipartit bukan dalam konteks sewenang-wenang sebagaimana dalil Penggugat, melainkan sebagai bentuk proses hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial menurut UU PPHI.

6. Bahwa, Tergugat menolak posita angka 6 s/d 8 yang pada pokoknya menyatakan *Tergugat telah melakukan skorsing lisan kepada Penggugat*, dengan alasan sebagai berikut :

- a) Benar pada tanggal 17 April 2020, Tergugat memberitahu kepada Penggugat jika Tergugat sudah mengajukan pencatatan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja setempat. Dilakukannya pencatatan tersebut karena Para Pihak (Penggugat dan Tergugat) sudah menyatakan tidak tercapai kesepakatan pada bagian kesimpulan Risalah Bipartit.
- b) Tidak benar jika dikatakan padatanggal 17 April 2020 Tergugat menyatakan secara lisan skorsing kepada Penggugat. Hal yang disampaikan kepada Penggugat hanya pemberitahuan jika Tergugat sudah melakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja setempat, dan

Halaman 11 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sudah tidak diperbolehkan untuk masuk kerja seperti biasanya karena sudah dilakukan PHK terhitung sejak 16 April 2020 ;

7. Bahwa, benar posita pada angka 9, Tergugat memotong gaji Penggugat sebesar Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah), dengan penjelasan sebagai berikut: Terhadap Penggugat telah dilakukan PHK terhitung sejak tanggal 16 April 2020. Namun pada periode penggajian bulan April 2020, bagian keuangan Tergugat melakukan transfer gaji kepada Penggugat sebesar Rp. 9.650.000,-(sembilan juta enam ratus lima puluh ribu) sehingga terjadi kelebihan bayar. Terhadap kelebihan bayar tersebut, selanjutnya Tergugat melakukan pemotongan gaji sebesar Rp.4.000.000,- (empat juta rupiah). Pemotongan terhadap kelebihan bayar tersebut telah sesuai dengan Pasal 57 ayat (6) Peraturan Pemerintah Tahun 2015 Tentang Pengupahan yakni “

*“Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk kelebihan pembayaran Upah kepada Pekerja/Buruh dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.”*

Dengan demikian pemotongan upah terhadap Penggugat sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Bahwa, Tergugat menolak posita 10-13 karena secara substansi hanya pengulangan dari posita-posita sebelumnya dan tidak berdasar hukum, dan Tergugat telah memberikan jawaban sebagaimana uraian diatas.
9. Bahwa Tergugat menolak posita angka 16 dan 17, Tergugat tetap menghormati undangan dari mediator dan tetap mengupayakan untuk bisa hadir sesuai waktu yang ditentukan, namun oleh karena undangan yang diberikan oleh Disnaker Kota Bima sangat mendesak dan jauh jarak tempuh dari Jawa Timur ke Kota Bima, ditempuh dengan pesawat udara dan memperhatikan keadaan dan kondisi Negara yang masih dalam upaya menghambat penyebaran virus COVID 19 yang berdampak pada semua instansi dan jalur transportasi dan penerbangan di Bima ditiadakan, sehingga Tergugat tidak bisa datang menghadiri undangan sesuai waktu yang ditentukan sendiri oleh pihak Disnaker Kota Bima.
10. Bahwa, Tergugat menolak posita angka 19, yang pada pokoknya Penggugatmendalilkan hitungan pesangon dengan dasar tidak melakukan kesalahan, dengan alasan PHK terhadap Penggugat dilakukan karena Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dimasa berlakunya Surat peringatan III (SP-3). Oleh karena dalam masa berlakunya SP-3 tersebut Penggugat kembali melakukan Pelanggaran peraturan Perusahaan, maka terhadap Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Halaman 12 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### 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

11. Bahwa, Tergugat menolak posita angka 20 yang pada pokoknya menyatakan Tergugat memberikan upah dibawah upah minimum, dengan alasan sesuai dengan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor : 561 - 886 Tahun 2019 Tentang Upah Minimum Kota Bima Tahun 2020, UMK sebesar Rp. 2.225.000,- (dua juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah) per bulan. Sedangkan upah yang diberikan kepada Penggugat adalah sebesar Rp. 9.650.000,- (Sembilan juta enam ratus lima puluh ribu rupiah).
12. Bahwa, Tergugat menolak posita angka 21 yang pada pokoknya menyatakan *Penggugat berhak atas kekurangan upah sejak Mei 2020*, karena antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak ada lagi hubungan kerja sejak tanggal 16 April 2020 sehingga hak dan kewajiban dengan Penggugat telah berakhir. Lebih daripada itu Tergugat juga tidak ada kebijakan skorsing kepada Penggugat, sehingga tidak terdapat alasan hukum yang dapat membenarkan dalil Penggugat tentang kekurangan upah;
13. Bahwa, Tergugat menolak posita angka 22 - 23 karena secara substansi hanya pengulangan dari posita-posita sebelumnya dan tidak berdasar hukum, dan Tergugat telah memberikan jawaban sebagaimana uraian diatas
14. Bahwa, Tergugat menolak posita 24 tentang permintaan kerugian materiil dikarenakan permintaan tersebut tidak berdasarkan hukum, Tergugatanggapi sebagai berikut;  
Bahwa mengacu kepada ketuntuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak ada satupun ketentuan yang mengatur dan/atau membenarkan tuntutan ganti rugi Materil dalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial. Jelas hal tersebut bertentangan dengan hukum, karena permintaan kerugian Materil hanya boleh dimintakan dalam Gugatan Perbuatan Melanggar Hukum. Maka patut dalil Penggugat ditolak;
15. Bahwa, Tergugat menolak posita 25 tentang sita jaminan karena tidak berdasarkan hukum. Tergugat tanggap sebagai berikut:  
Bahwa Penggugat tidak cukup hanya menyebutkan atas asset Tergugat berupa bangunan PT. Borwita Citra Prima, tanpa disertai menyebutkan batas-batasnya dan/atau hak kepemilikan tanah tersebut sehingga tidak jelas obyek tersebut milik siapa. Hal tersebut juga sejalan dengan Pendat Ahli Hukum M. Yahya Harahap, S.H. "Hukum Acara Perdata", penerbit Sinar Grafika, halaman 291, (kutipan);

Halaman 13 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### 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

"Permintaan sita yang tidak menyebutkan secara jelas identitasnya, dianggap merupakan permintaan yang kabur objeknya, sehingga tidak mungkin diletakkan sita."

Pendapat Hukum tersebut juga sudah diatur di Pedoman Teknis Administrasi dan Teknis Peradilan Perdata Umum dan Perdata Khusus Buku II Edisi 2007 huruf Y angka 3 halaman 81, (kutipan);

"Apabila yang disita adalah tanah, maka harus dilihat dengan seksama, bahwa tanah tersebut adalah milik Tergugat, luas serta batas-batasnya harus disebutkan dengan jelas. (Perhatikan SEMA No. 2 Tahun 1962,");

Penggugat bertentangan dengan hukum. Selain juga permintaan sita tidak boleh merugikan Hak Milik Pihak Ketiga Maka sudah sepatutnya dalil tersebut ditolak;

## **DALAM PROVISI**

1. Bahwa, mohon segala dalil-dalil yang terurai diatas dianggap pula terulang kembali dan menjadi satu bagian utuh yang tak terpisahkan dengan bagian provisi ini, dan selanjutnya Tergugat menyatakan menolak seluruh dalil Provisi Penggugat ;
2. Bahwa, Tergugat menolak dalil provisi pada angka 2 dan 3 berkenaan dengan dalil skorsing kepada Penggugat, karena faktanya tidak pernah ada skorsing terhadap Penggugat. Adapun tentang pemberian SP-3 dan selanjutnya PHK terhadap Penggugat adalah benar.

Dengan adanya PHK terhadap Penggugat pada tanggal 16 April 2020, maka berakhir pula segala hak dan kewajiban diantara Penggugat dan Tergugat. Sehingga dengan demikian tidak dibenarkan menurut hukum bilamana Penggugat menuntut pembayaran hak-hak berupa upah, insentif, tunjangan pesawat, tunjangan kos, tunjangan operasional dan hak lainnya ;

Terkait permintaan THR, *Idul Fitri tahun 2020* adalah permintaan tak berdasar karena menurut Pasal 7 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan menyatakan "*Pekerja/ buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan*"

Halaman 14 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hari Raya Keagamaan Idul Fitri 2020 jatuh pada tanggal 24 Mei 2020 sedangkan berakhirnya hubungan kerja dengan Penggugat terhitung sejak tanggal 16 April 2020. Dari tanggal berakhirnya hubungan kerja 16 April 2020 sampai dengan idul fitri tanggal 24 Mei 2020, melebihi 30 hari tepatnya 38 hari.

3. Bahwa, Tergugat menolak dalil provisi pada angka 4-6 berkenaan dengan pemberlakuan putusan sela dalam perkara ini dengan alasan karena permintaan upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 96 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Pasal 155 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **mensyaratkan adanya tindakan skorsing**. Sedangkan secara fakta Tergugat **tidak pernah mengeluarkan surat skorsing** terhadap Penggugat.

Dengan demikian, mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini untuk mengesampingkan permintaan dalam putusan sela ini.

4. Bahwa, oleh karena gugatan Penggugat tanpa didasari bukti-bukti dan tidak berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, maka patut kiranya bilamana Majelis Hakim pemeriksa perkara ini menyatakan menolak gugatan untuk seluruhnya dan selanjutnya menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini ;

## A. DALAM REKONVENSI

1. Bahwa, pada bagian ini TERGUGAT disebut sebagai PENGUGAT REKONVENSI, dan PENGUGAT disebut sebagai TERGUGAT REKONVENSI.
2. Bahwa, mohon segala dalil-dalil yang terurai dalam Konvensi dianggap pula terulang kembali dan menjadi satu bagian utuh yang tak terpisahkan dalam Rekonvensi ini ;
3. Bahwa, Tergugat Rekonvensi merupakan Pekerja Penggugat Rekonvensi, sejak tahun 1998 sampai 16 April 2020, dengan jabatan terakhir Area Sales Manager dan gaji sebesar Rp. 9.620.000,- (sembilan juta enam ratus dua puluh ribu rupiah) dengan kewajiban dan tanggung jawabnya mengendalikan bisnis PT. Borwita Citra Prima area Kota Bima;

Halaman 15 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

### 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

4. Bahwa, pada Desember 2019 Tergugat Rekonvensi tidak melakukan control kepada team sales dicabang Bima yang mengakibatkan tidak tercapainya bisnis, dan tidak melakukan monitoring performa team dalam hal compliance titik koordinat sehingga mengakibatkan fiktif took, dan mempengaruhi fundamental lainnya.

Tindakan Tergugat Rekonvensi tersebut merupakan pelanggaran menurut Peraturan Perusahaan PT. Borwita Cipta Prima sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) angka 7 yaitu : *Karyawan melakukan tindakan yang merugikan pihak perusahaan/rekanan perusahaan dan atau pemerintah, baik secara materiil maupun immaterial juncto Pasal 40 ayat (4) angka 8 yaitu “ pelanggaran-pelanggaran atau kesalahan-kesalahan lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam ketentuan ini, akan tetapi menurut sifat dan akibatnya digolongkan dalam kategori ini “.*

Terhadap pelanggaran tersebut selanjutnya Penggugat Rekonvensi memberikan Surat Peringatan 3 (SP-3) kepada Tergugat Rekonvensi sesuai dengan Surat No. : 003/SP/HRD-HQ/12/19 tertanggal 20 Desember 2019 dengan masa berlaku selama 6 bulan.

Diberikannya surat peringatan kepada Tergugat Rekonvensi tidak secara berturut-turut melainkan langsung SP-3 telah diatur didalam Peraturan Perusahaan PT. Borwita Cipta Prima Pasal 42 ayat (3) yakni : *Surat Peringatan tidak harus diberikan secara berurutan, tetapi tergantung dari berat ringannya kesalahan yang dilakukan, artinya Karyawan yang mendapatkan Surat perigatan tidak harus melalui Surat Peringatan Pertama kemudian Surat Peringatan berikutnya, tetapi karyawan bisa langsung mendapat Surat Peringatan Kedua atau Ketiga disertai Surat Pernyataan.*

Selain diatur dalam Peraturan Perusahaan, pemberian surat peringatan tidak secara berturut-turut juga dibenarkan menurut ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ( UU Ketenagakerjaan ) pada bagian Penjelasan, yakni :

Pasal 161

Ayat (2)

*“ Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama “.*

Halaman 16 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*"... .Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja".*

5. Bahwa, pada masa berlakunya (SP-3), TergugatRekonvensi kembali melakukan Pelanggaran berupa Penggugat tidak melaksanakan RPK yang diberikan oleh Tergugat dengan baik, sehingga masih terjadi fiktif dan kerugian dalam bisnis di Cabang Bima;

Tindakan Tergugat Rekonvensi tersebut merupakan pelanggaran menurut Peraturan Perusahaan PT Borwita Cipta Prima sesuai ketentuan Pasal 40 ayat 3 angka 12 yaitu ;

*"Karyawan wajib memenuhi minimal standart minimum hasil penilaian prestasi kerja karyawan sebagaimana dimaksud Pasal 17 Peraturan Perusahaan ini maupun program kerja yang ditetapkan manajemen secara periodic"*

Oleh karena dalam kurun waktu peringatan ketiga Tergugat Rekonvensi kembali melakukan pelanggaran peraturan perusahaan maka Penggugat Rekonvensi melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Tergugat Rekonvensi pada tanggal 16 April 2020.

6. Bahwa, oleh karena terhadap PHK tersebut tidak terdapat kesepakatan dengan Tergugat Rekonvensi, selanjutnya Penggugat dan Tergugat Rekonvensi melakukan Perundingan Bipartit pada tanggal 16 April 2020, dengan kesimpulan tidak tercapai kesepakatan diantara Para Pihak (Penggugat dan Tergugat Rekonvensi). Oleh karena tidak tercapai kesepakatan dalam Bipartit, selanjutnya Penggugat Rekonvensi mengajukan Pencatatan perselsiihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga kerja Kota Bima pada tanggal 17 April 2020 .

7. Bahwa, terhadap pencatatan sebagaimana dimaksud, selanjutnya telah keluar anjuran pada tanggal 29 Juni 2020. Terhadap anjuran tersebut Penggugat Rekonvensi menyatakan penolakan sesuai dengan surat Nomor: 01/EXT/HRD-HQ/07/20 tertanggal 08 Juli 2020 ;

8. Bahwa, oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat Rekonvensi didasarkan pada pelanggaran, maka sesuai Pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 Penggugat Rekonvensi bersedia memberikan Pesangon sebesar Rp. 179.251.000,- (*seratus tujuh puluh sembilan juta dua ratus lima puluh satu ribu rupiah*) kepada Tergugat Rekonvensi dengan penghitungan sebagai berikut:

Halaman 17 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



Nama pekerja	: Mochamad Arief Setiawan, SE.
Masa kerja	: 1998 s/d 16 April 2020 = 22 tahun
Upah	: Rp. 9.620.000,-
Uang pesangon (UP)	: $9 \times 9.620.000 = \text{Rp. } 86.580.000,-$
Uang penghargaan masa kerja ( UPMK)	: $8 \times 9.620.000 = \text{Rp. } 76.960.000,-$
Uang penggantian hak ( UPH)	: $15\% \times (UP + UPMK)$ $15\% \times (86.580.000 + 76.960.000)$ $= \text{Rp. } 24.531.000,-$
Jatah cuti 25.0 hari, cuti yang di pakai 3.5 Hari	: $(25 - 3.5 + 4) / 25 \times GP \quad (25 \times 9.620.000) =$ $9.812.400$
Total	: $86.580.000 + 76.960.000$ $+ 24.531.000 + 9.812.400$ <b>=Rp. 197.883.400,-</b>
Pph 21	Rp.17.182.510,-
Total yang diterima	<b>Rp. 180.700,890,-</b> Terbilang seratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh sembilan rupiah

9. Bahwa, oleh karena gugatan ini diajukan berdasarkan bukti-bukti yang kuat dan alasan yang dibenarkan menurut hukum, maka mohon perkenan Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini untuk mengabulkan gugatan rekonvensi ini untuk seluruhnya;

10. Bahwa, oleh karena Para Tergugat Rekonvensi adalah pihak yang dikalahkan, maka patut untuk dihukum membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini ;

Berdasarkan pada alasan-alasan tersebut diatas TERGUGAT / Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini agar berkenan memutus dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut :

**DALAM KONVENSI :**

**DALAM PROVISI :**

1. Menolak permohonan provisi untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Halaman 18 dari 31 hal Putusan PHI Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr





**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini ;

**DALAM REKONVENSİ :**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat REKONVENSİ sejak tanggal 16 April 2020 dikarenakan Tergugat Rekonvensi melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT. Borwita Cipta Prima ;
3. Menyatakan pesangon yang diberikan kepada Tergugat Rekonvensi sebesar 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan nilai keseluruhan sebesar Rp. 179.220.600,- (*seratus tujuh puluh sembilan juta dua ratus dua puluh ribu enam ratus rupiah*) kepada Tergugat Rekonvensi dengan penghitungan sebagai berikut :
- 4.

Nama pekerja	:	Mochamad Arief Setiawan, SE.
Masa kerja	:	1998 s/d 16 April 2020 = 22 tahun
Upah	:	Rp. 9.620.000,-
Uang pesangon (UP)	:	$9 \times 9.620.000 = \text{Rp. } 86.580.000,-$
Uang penghargaan masa kerja ( UPMK)	:	$8 \times 9.620.000 = \text{Rp. } 76.960.000,-$
Uang penggantian hak ( UPH)	:	$15\% \times (UP + UPMK)$ $15\% \times (86.580.000 + 76.960.000)$ $= \text{Rp. } 24.531.000,-$
Jatah cuti 25.0 hari, cuti yang di pakai 3.5 Hari	:	$(25 - 3.5 + 4) / 25 \times GP \quad (25 \times 9.620.000) =$ $9.812.400$
Total	:	$86.580.000 + 76.960.000 + 24.531.000 + 9.812.400$ <b>= Rp. 197.883.400,-</b>
Pph 21	:	Rp. 17.182.510,-
Total yang diterima	:	<b>Rp. 180.700,890,-</b> Terbilang seratus delapan puluh juta tujuh ratus delapan puluh sembilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

	rupiah
--	--------

5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.

## DALAM KONVENSI dan REKONVENSI

Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

(2.6) Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik tertanggal 9 November 2020 dan Tergugat telah pula mengajukan duplik tertanggal 17 November 2020 sebagaimana tercantum dalam berita acara;

(2.7) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat-surat berupa:

1. P-1 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Surat Keputusan No.07/SKM/07/00 tertanggal 8 Juli 2000, surat pemindahtugaskan Arief Setiawan dari jabatan lama SR Big Store-Surabaya ke jabatan baru Acting Branch Logistic & Warehouse Supervisor;
2. P-2 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Surat Keputusan No.076/BCP-PRB/12/07 tertanggal 31 Desember 2007, perihal sdr. Arief Setiawan telah lulus menjalani masa acting pertanggal 1 Oktober 2007;
3. P-3 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Surat Keputusan No.078/BCP-SKP/09/13 tertanggal 3 September 2013, surat mengembangtugaskan M. Arief Setiawan dari jabatan lama Area Sales Manager Divisi P&G – Area Nusa Tenggara Barat, Base Lombok ke jabatan baru ASM Divisi P&G dan Branch Manager Cabang Sumbawa & Bima, Base Sumbawa;
4. P-4 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Rekening Tahapan BCA atas nama Mochamad Arief Setiawan, S.E. No. Rekening 0261684372 Januari 2020 halaman 1 dan 2;
5. P-5 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Rekening Tahapan BCA atas nama Mochamad Arief Setiawan, S.E. No. Rekening 0261684372 Pebruari 2020 halaman 1 dan 2;
6. P-6 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Rekening Tahapan BCA atas nama Mochamad Arief Setiawan, S.E. No. Rekening 0261684372 Maret 2020 halaman 1, 2 dan 3;

Halaman 20 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. P-7 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Rekening Tahapan BCA atas nama Mochamad Arief Setiawan, S.E. No. Rekening 0261684372 April 2020 halaman 1 dan 2;
8. P-8 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Rekening Tahapan BCA atas nama Mochamad Arief Setiawan, S.E. No. Rekening 0261684372 Mei 2020 halaman 1, 2 dan 3;
9. P-9 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Rekening Tahapan BCA atas nama Mochamad Arief Setiawan, S.E. No. Rekening 0261684372 Juni 2020 halaman 1;
- 10 P-10 Fotocopy sesuai dengan Aslinya Rekening Tahapan BCA atas nama Mochamad Arief Setiawan, S.E. No. Rekening 0261684372 Juli 2020 halaman 1;

(2.8) Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi yaitu Chairuddin Alamsyah dan Drs. Fauzi Hadi yang memberikan keterangan seperti yang tercantum dalam berita acara;

(2.9) Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat-surat berupa:

1. T-1 Fotocopy sesuai aslinya Akte No.01 tertanggal 1 Juni 2009 tentang Pernyataan Keputusan Rapat yang dibuat di hadapan Siti Nurul Yuliami Notaris di Sidoarjo;
2. T-2 Fotocopy sesuai aslinya Surat Pengesahan Kemenkumham Nomor: AHU-31483.AH.01.02 Tahun 2009 tanggal 09 Juli 2009, September 2018;
3. T-3 Fotocopy sesuai aslinya akte No.34 tertanggal 21 Maret 2018 tentang Berita Acara yang dibuat di hadapan Siti Nurul Yuliami Notaris di Sidoarjo;
4. T-4 Fotocopy sesuai aslinya ID Card Nomor 2016050361SE atas nama Seno Widyantoro;
5. T-5 Fotocopy sesuai aslinya ID Card Nomor 20090430LT atas nama Lidia Tina Rahayu;
6. T-6 Fotocopy sesuai aslinya ID Card Nomor 2014030322MJ atas nama Muhamad Juaini;
7. T-7 Fotocopy sesuai aslinya Job Discription/ Diskripsi Pekerjaan Penggugat sebagai Area Sales Manager (ASM) Cabang Bima;
8. T-8 Fotocopy sesuai aslinya slip gaji bulan Januari 2020;
9. T-9 Fotocopy sesuai aslinya slip gaji bulan Februari 2020;
10. T-10 Fotocopy sesuai aslinya slip gaji bulan Maret 2020;
11. T-11 Fotocopy sesuai aslinya Peraturan Perusahaan PT Borwita Citra Prima (PP PT BCP) 2018-2020;
12. T-12 Fotocopy sesuai aslinya Surat Keputusan Nomor KEP.1186/PHIJSK-PK/PP/IX/2018 tertanggal 20 September 2018;
13. T-13 Halaman 21 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

### 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

Fotocopy dari Print Laporan Tim Audit Internal Perusahaan PT Borwita Citra Prima terhadap pelanggaran di Cabang Bima

14. T-14 tertanggal 2 Desember 2019;  
Fotocopy dari Fotocopy Surat Peringatan III Nomor: 003/SP/HRD-HQ/12/19 tertanggal 20 Desember 2019 dengan
15. T-15 masa berlaku selama 6 bulan;  
Fotocopy sesuai aslinya Surat Peringatan ke III atas nama
16. T-16 Muhidin karyawan bagian SR SB;  
Fotocopy dari Fotocopy sesuai aslinya Risalah Perundingan
17. T-17 Bipartit tertanggal 16 April 2020;  
Fotocopy sesuai aslinya tanda terima pencatatan perselisihan
18. T-18 tahun 2020;  
Fotocopy dari Fotocopy Surat Nomor 001/EXP/HRD-HQ/07/20 tertanggal 8 Juli 2020 perihal tanggapan terhadap surat anjuran
19. T-19 nomor 560/462/Naker/VI/2020 tanggal 29 Juni 2020;  
Fotocopy sesuai aslinya tanda terima surat tanggapan Perusahaan terhadap surat anjuran nomor 560/462/Naker/VI/2020;

(2.10) Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi Danang Satiya Pratama dan Agus Saiful Anam yang telah memberikan keterangan seperti yang tercantum dalam berita acara;

(2.11) Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing tanggal 21 Desember 2020;

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

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

## 3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### (3.1) Dalam KONVENSI

#### (3.1.1) Dalam PROVISI:

(3.1.1.1) Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya, Penggugat mengajukan tuntutan provisi kepada Tergugat sebagai berikut :

- a. Pembayaran upah Penggugat sebesar Rp52.250.000,00 (lima puluh dua juta dua ratus lima puluh juta) rupiah perbulan terhitung sejak bulan Mei sampai dengan September 2020;

Halaman 22 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Pembayaran upah Penggugat setiap bulan dihitung sejak Oktober 2020 sebesar ketentuan upah terakhir Penggugat tahun 2020 dan bulan-bulan berikutnya sesuai dengan bulan-bulan berjalan sampai ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;
- c. Pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2020 Penggugat sebesar Rp19.300.000,00 (sembilan belas juta tiga ratus ribu) rupiah beserta tunjangan pesawat, kost, operasional dan insentif target yang keseluruhannya berjumlah Rp33.030.000,00 (tiga puluh tiga juta tiga puluh ribu rupiah);
- d. Pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2021 Penggugat sebesar ketentuan gaji terakhir Penggugat tahun 2020 dan tahun berikutnya sesuai dengan bulan tahun berjalan sampai ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

**(3.1.1.2)** Menimbang, bahwa Tergugat menolak dalil provisi pada angka 2 dan 3, karena faktanya tidak pernah ada skorsing terhadap Penggugat. Adapun tentang pemberian SP-3 dan selanjutnya PHK terhadap Penggugat adalah benar. Dengan adanya PHK terhadap Penggugat pada tanggal 16 April 2020, maka berakhir pula segala hak dan kewajiban diantara Penggugat dan Tergugat. Sehingga tidak dibenarkan menurut hukum bila Penggugat menuntut pembayaran hak-hak berupa upah, insentif, tunjangan pesawat, tunjangan kos, tunjangan operasional dan hak lainnya. Sedangkan terkait permintaan THR, *Idul Fitri tahun 2020* adalah permintaan tak berdasar, karena hari Raya Keagamaan Idul Fitri 2020 jatuh pada tanggal 24 Mei 2020 sedangkan berakhirnya hubungan kerja dengan Penggugat dihitung sejak tanggal 16 April 2020, sehingga melebihi 30 hari tepatnya 38 hari menurut Pasal 7 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan. Bahwa, Tergugat juga menolak dalil provisi pada angka 4-6 mengenai putusan sela dalam perkara ini karena permintaan upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 96 UU No. 2 tahun 2004 jo. Pasal 155 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan adanya tindakan skorsing. Sedangkan secara fakta Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat skorsing terhadap Penggugat;

**(3.1.1.3)** Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 57 dan pasal 96 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan oleh karena tuntutan Penggugat tersebut masih memerlukan proses pembuktian lebih lanjut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut akan dipertimbangkan bersama-sama dengan pokok perkara, sehingga tuntutan provisi Penggugat dinyatakan ditolak;

## **(3.1.2) Dalam POKOK PERKARA:**

*Halaman 23 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**(3.1.2.1)** Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas;

**(3.1.2.2)** Menimbang, bahwa yang menjadi perselisihan antara kedua belah pihak adalah mengenai perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja. Penggugat mengajukan tuntutan untuk menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena ketidakharmonisan dalam menjalankan hubungan kerja, dengan kewajiban Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja sejak tahun 2020 sejumlah Rp.611.980.000,- (enam ratus sebelas juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) dan tunjangan-tunjangan lainnya beserta Surat Keterangan Pengalaman Kerja dengan kualifikasi pekerja yang baik kepada Penggugat, sedangkan Tergugat pada pokoknya juga menuntut untuk dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 16 April 2020 karena Penggugat/ karyawan melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Borwita Citra Prima;

**(3.1.2.3)** Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 163 HIR/ 283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya terlebih dahulu, dengan pertimbangan sebagai berikut:

**(3.1.2.4)** Menimbang, bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat sejak tahun 1998 sampai dengan saat ini dengan masa kerja 22 tahun sesuai dalil Penggugat dan Tergugat, dengan jabatan terakhir sebagai Area Sales Manager dengan kewajiban dan tanggung jawab mengendalikan bisnis PT. Borwita Citra Prima area Kota Bima;

**(3.1.2.5)** Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan, bahwa Tergugat memberikan Surat Peringatan III kepada Penggugat tanpa ada teguran/pembinaan atau SP I dan SP II terlebih dahulu sehingga Penggugat keberatan dan tidak menandatangani Surat Peringatan III tersebut. Kemudian pada tanggal 23 Maret 2020, Penggugat dipanggil ke Surabaya untuk Review dan dari hasil Review tersebut Penggugat dinyatakan tidak lulus karena perusahaan di cabang Bima diinformasikan oleh Tergugat ada sales melakukan pengambilan koordinat fiktif dan toko fiktif, sehingga selanjutnya pada tanggal 16 April 2020, Tergugat menyuruh Penggugat untuk menandatangani surat bipartit yang isinya mengarah ke Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan alasan bahwa Penggugat sudah mendapatkan Surat SP III yang mengarah pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat, tanpa alasan yang jelas dan/atau dapat dibenarkan secara hukum;

**(3.1.2.6)** Menimbang, bahwa di sisi lain Tergugat mendalilkan, benar pada tanggal 23 Maret 2020 Penggugat dipanggil ke kantor pusat di Sidoarjo untuk dilakukan Review Kinerja. Adapun Review Kinerja tersebut dilakukan sebagai

*Halaman 24 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr*

#### 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

tindak lanjut dari Surat Peringatan III (tiga) yang diberikan kepada Penggugat sebelumnya yaitu pada Desember 2019;

**(3.1.2.7)** Menimbang, bahwa setelah dilakukan Audit Internal sesuai Bukti T-13 berupa Copy Laporan Tim Audit Internal Perusahaan PT Borwita Citra Prima tertanggal 2 Desember 2019 menunjukkan bahwa terdapat pelanggaran fiktif toko di Cabang Bima, hal tersebut juga sesuai dengan keterangan Saksi Agus Saiful Anam dan Danang Satiya Pratamo Bahwa berdasarkan keterangan Saksi Penggugat yaitu Chairuddin Alamsyah dan Drs. Fauzi Hadi, Saksi hanya diceritakan oleh Penggugat, bahwa Saksi tidak mengetahui secara langsung, tidak melihat dan tidak mengetahui pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat, Saksi hanya diberitahu oleh Penggugat. Saksi Drs. Fauzi Hadi juga menerangkan bahwa Saksi mendengar bahwa Penggugat diberikan SP III terkait dengan fiktif toko dari Penggugat sendiri. Berdasarkan bukti-bukti tersebut maka Penggugat telah mendapatkan Surat Peringatan III Nomor: 003/SP/HRD-HQ/12/19 tertanggal 20 Desember 2019 (vide Bukti T-14), karena "Penggugat tidak melakukan fungsi control kepada team Sales di cabang Bima yang mengakibatkan tidak tercapainya bisnis dan fungsi control Penggugat juga tidak memonitoring performa team dalam hal compliance titik koordinat sehingga mengakibatkan fiktif toko, dan mempengaruhi fundamental lainnya", oleh karenanya Penggugat telah melanggar pasal 40 ayat (4) angka 7 juncto. Pasal 40 ayat (4) angka 8 Peraturan Perusahaan PT. Borwita Citra Prima yang berlaku selama 6 bulan yaitu sejak tanggal 20 Desember 2019 sampai dengan 20 Juni 2020 sesuai Bukti T-14;

**(3.1.2.8)** Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan pasal 42 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT Borwita Citra Prima, maka pemberian Surat Peringatan kepada karyawan in casu Penggugat tidak harus diberikan secara berurutan, tetapi tergantung dari berat ringannya kesalahan yang dilakukan, hal ini juga sesuai dengan bagian Penjelasan pasal 161 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pelanggaran terhadap ketentuan 40 ayat (4) angka 7 juncto. Pasal 40 ayat (4) angka 8 Peraturan Perusahaan PT. Borwita Citra Prima tersebut adalah dikenakan Sanksi berupa Surat Peringatan III telah sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (1) dan ayat (4) tentang Klasifikasi Tingkat Kesalahan dan sesuai ketentuan pasal 42 tentang Sistem Pemberian Peringatan sesuai Bukti T-11;

**(3.1.2.9)** Menimbang, bahwa kemudian dilakukan Review Kinerja sebagai tindak lanjut dari Surat Peringatan III tersebut, dan Penggugat dinyatakan tidak lulus atau hasilnya tidak baik, sesuai dalil Penggugat dan Tergugat;

**(3.1.2.10)** Menimbang, bahwa pada tanggal 16 April 2020 (sesuai Bukti T-16) telah dilaksanakan perundingan Bipartit yang pada pokoknya bahwa Penggugat tidak melakukan fungsi control kepada team sales di cabang Bima dan tidak

Halaman 25 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### 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

monitoring performa team dalam hal titik compliance titik koordinat sehingga mengakibatkan fiktif toko yang merugikan perusahaan, sehingga terbitlah Surat Peringatan III tanggal 20 Desember 2019. Bahwa dari Surat Peringatan III tersebut dan setelah dilakukan Rencana Perbaikan Kerja (RPK) tetap tidak dilakukan oleh Penggugat dengan baik, sehingga masih terjadi fiktif dan kerugian bisnis di Bima. Oleh karena setelah diberikan Surat Peringatan III dan Penggugat masih melakukan kesalahan kembali sebagaimana ketentuan pasal 40 ayat (3) nomor 12 Peraturan Perusahaan yaitu 'Karyawan wajib memenuhi minimal standart minimum hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sebagaimana dimaksud pasal 17 Peraturan Perusahaan ini maupun program kerja yang ditetapkan oleh manajemen secara periodik', sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

**(3.1.2.11)** Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum tersebut di atas, oleh karena benar sesuai Bukti T-13 berupa Copy Laporan Tim Audit Internal Perusahaan PT Borwita Citra Prima tertanggal 2 Desember 2019 terdapat pelanggaran di Cabang Bima dan sesuai keterangan Saksi Agus Saiful Anam dan Danang Satiya Pratamo terbukti bahwa Penggugat telah melanggar ketentuan pasal 40 ayat (4) angka 7 juncto. Pasal 40 ayat (4) angka 8 Peraturan Perusahaan PT. Borwita Citra Prima sesuai Bukti T-14, dan kemudian melanggar ketentuan pasal 40 ayat (3) nomor 12 Peraturan Perusahaan tersebut, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat beralasan hukum dan dinyatakan dikabulkan, sehingga dengan demikian petitum angka 2 dan 3 ditolak;

**(3.1.2.12)** Menimbang, bahwa untuk menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara aquo, telah dilakukan perundingan Bipartit pada tanggal 16 April 2020 (Bukti P-16), serta upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), tetapi tidak mencapai titik temu sehingga mengeluarkan Anjuran Tertulis surat anjuran nomor 560/462/Naker/VI/2020 tanggal 29 Juni 2020;

**(3.1.2.13)** Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 4, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut, bahwa oleh karena Penggugat dalam perkara aquo telah melanggar ketentuan pasal 161 ayat (1) UU No.13 Th.2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, maka sebagai kompensasi hukumnya maka Tergugat wajib memberikan hak-hak kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4), dengan berpedoman kepada gaji Penggugat sejumlah Rp9.620.000,00 terdiri dari Upah

Halaman 26 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pokok Rp.7.790.000,00 dan Tunjangan Jabatan Rp1.830.000,00 dengan masa kerja 22 (dua puluh dua) tahun lebih sesuai dalil Penggugat dan Tergugat serta Bukti T-8, T-9 dan T-10, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Uang Pesangon: 1x9xRp9.620.000,-	= Rp86.580.000,-
-Uang Penghargaan Masa Kerja: 8xRp9.620.000,-	= Rp76.960.000,-
-Uang Penggantian Hak:15%xRp163.540.000,-	= Rp24.531.000,-
-Uang Pengganti Hak Cuti Tahunan	= Rp 9.812.400,-
Total	=Rp197.883.400
Dikurangi Pph 21	= Rp17.182.510,-
	=Rp180.700.890

Jumlah keseluruhannya adalah Rp180.700.890,00 (seratus delapan puluh juta tujuh ratus ribu delapan ratus sembilan puluh) rupiah, dengan demikian petitum angka 4 dikabulkan sebagian;

**(3.1.2.14)** Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat untuk pembayaran upah Penggugat sebesar Rp.52.250.000,00 (lima puluh dua juta dua ratus lima puluh ribu) rupiah dan bulan-bulan berikutnya sesuai bulan tahun berjalan sampai ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, oleh karena tidak terdapat adanya bukti surat skorsing baik lisan ataupun tertulis, dan terhitung sejak tanggal 16 April 2020 sesuai Bukti T-16 Penggugat dinyatakan putus hubungan kerja oleh Tergugat, oleh karenanya tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

**(3.1.2.15)** Menimbang, bahwa berkaitan dengan tuntutan kekurangan gaji Penggugat di bulan April 2020 sejumlah Rp.4.000.000,00 (empat juta) rupiah. Tergugat mendalilkan bahwa pada periode penggajian bulan April 2020, bagian keuangan Tergugat mentransfer sejumlah Rp.9.650.000,- (sembilan juta enam ratus lima puluh ribu) rupiah sehingga terjadi kelebihan bayar, oleh karenanya Tergugat melakukan pemotongan gaji sejumlah Rp.4.000.000,00 (empat juta) rupiah sesuai pasal 57 ayat (6) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Majelis Hakim berpendapat bahwa tidak terdapat kekurangan gaji Penggugat tersebut, oleh karena memang terhitung sejak tanggal 16 April 2020 Penggugat dinyatakan putus hubungan kerja dengan Tergugat, oleh karenanya tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

**(3.1.2.16)** Menimbang, bahwa terhadap tuntutan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2020, tahun 2021 dan tahun berikutnya sampai ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena Penggugat diputus hubungan kerjanya terhitung sejak tanggal 16 April 2020 sedangkan Hari Raya Keagamaan Idul Fitri tahun 2020 adalah tanggal 24 Mei 2020, yaitu lebih dari 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka berdasarkan ketentuan pasal 7 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, maka tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

**(3.1.2.17)** Menimbang, bahwa terkait dengan tuntutan Penggugat yang lain berupa tunjangan pesawat, kost, operasional dan insentif target, oleh karena Penggugat tidak dapat membuktikan di persidangan, maka dinyatakan ditolak;

**(3.1.2.18)** Menimbang, bahwa mengenai tuntutan kerugian immaterial sebesar Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar) rupiah, berdasarkan ketentuan pasal 2 Jo. pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, oleh karena secara kompetensi absolut bukan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan memutusnya, sehingga dinyatakan ditolak;

**(3.1.2.19)** Menimbang, bahwa sesuai tuntutan point 6 petitum surat gugatan Penggugat mengenai tuntutan untuk memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja dengan kualifikasi pekerja yang baik, oleh karena secara nyata Penggugat memang telah bekerja di perusahaan Tergugat, dengan tanpa mencantumkan kondite Penggugat, maka Tergugat berkewajiban untuk memberikannya kepada Penggugat sesuai dengan masa kerjanya;

**(3.1.2.20)** Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat untuk menyatakan sah sita jaminan yang diletakkan pada obyek sita yang diajukan oleh Penggugat, oleh karena tidak memenuhi ketentuan pasal 261 ayat (1) RBg/ pasal 720 Rv yang mengatur penerapan sita jaminan dan oleh karena dalam perkara ini tidak dilakukan sita jaminan, maka tuntutan tersebut dinyatakan ditolak;

**(3.1.2.21)** Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian;

## **(3.2) Dalam REKONVENSI:**

**(3.2.1)** Menimbang, bahwa Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi telah mengajukan gugatan rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi;

**(3.2.2)** Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi adalah sebagaimana terurai di atas;

**(3.2.3)** Menimbang, bahwa segala uraian pertimbangan yang termuat dalam konvensi secara mutatis mutandis dianggap termasuk pula dalam rekonvensi ini;

**(3.2.4)** Menimbang, bahwa dalam gugatan rekonvensi ini, baik Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi maupun Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi tidak mengajukan bukti-bukti tersendiri melainkan mempergunakan pula bukti-bukti yang diajukan dalam gugatan konvensi;

**(3.2.5)** Menimbang, bahwa dalam perkara a quo Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi telah melanggar ketentuan pasal 161 ayat (1) UU No.13

Halaman 28 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

### 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

Th.2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Borwita Citra Primapasal 40 ayat (4) angka 7 juncto. Pasal 40 ayat (4) angka 8, dan kemudian melanggar ketentuan pasal 40 ayat (3) nomor 12 Peraturan Perusahaan tersebut (sesuai Bukti T-11);

**(3.2.6)** Menimbang, bahwa sebagaimana dipertimbangkan di atas bahwa Tergugat Rekonvensi diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 16 April 2020 karena melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT Borwita Citra Prima, sehingga tuntutan Penggugat Rekonvensi beralasan hukum untuk dikabulkan;

**(3.2.7)** Menimbang, bahwa berkaitan dengan putusnya hubungan kerja Tergugat Rekonvensi berdasarkan ketentuan pasal 161 ayat (3) UU No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga kompensasi atas pemutusan hubungan kerja harus dibayar oleh Penggugat Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi keseluruhannya berjumlah Rp.180.700.890,00 (seratus delapan puluh juta tujuh ratus ribu delapan ratussembilan puluh) rupiah dinyatakan dikabulkan;

**(3.2.8)** Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka gugatan Penggugat Rekonvensi dikabulkan sebagian;

## **(3.3) Dalam KONVENSI dan REKONVENSI:**

**(3.3.1)** Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat Konvensi/ Tergugat Rekonvensi dikabulkan sebagian, sehingga kepada Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi dihukum untuk membayar biaya perkara, akan tetapi oleh karena nilai gugatan di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi sejumlah Rp.303.500,- (tiga ratus tiga ribu lima ratus) rupiah;

**(3.3.2)** Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti lain harus dianggap dan telah menjadi pertimbangan dalam putusan ini;

**(3.3.3)** Memperhatikan, ketentuan-ketentuan dalam Rbg, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## **MENGADILI:**

### **(4.1) Dalam KONVENSI:**

#### **(4.1.1) Dalam PROVISI:**

Halaman 29 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr

#### 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

- Menolak tuntutan provisi Penggugat;

## (4.1.2) Dalam POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 16 April 2020;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat sebagai berikut:

- Uang Pesangon: 1x9xRp9.620.000,-	= Rp86.580.000,-
-Uang Penghargaan Masa Kerja: 8xRp9.620.000,-	= Rp76.960.000,-
-Uang Penggantian Hak:15%xRp163.540.000,-	= Rp24.531.000,-
-Uang Pengganti Hak Cuti Tahunan	= Rp 9.812.400,-
Total	=Rp197.883.400
Dikurangi Pph 21	= Rp17.182.510,-
	=Rp180.700.890

Jumlah keseluruhan sejumlah Rp180.700.890,00 (seratus delapan puluh juta tujuh ratus ribu delapan ratus sembilan puluh) rupiah;

4. Menghukum Tergugat untuk memberikan Surat Keterangan Pengalaman Kerja kepada Penggugat sesuai dengan masa kerjanya;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

## (4.2) Dalam REKONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 16 April 2020;
3. Menolak gugatan rekonvensi untuk selain dan selebihnya;

## (4.3) Dalam KONVENSI dan REKONVENSI :

- Menghukum Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang timbul sejumlah Rp.303.500,- (tiga ratus tiga ribu lima ratus) rupiah;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, pada hari Senin, tanggal 4 Januari 2021, oleh kami, Theodora Usfunan, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua, Dari Triastutie, S.H.,M.H. dan I Wayan Wenen, S.H.,M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 14 Januari 2021 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Baharansyah, S.H., Panitera Pengganti, dan dihadiri oleh pihak Kuasa Penggugat maupun Kuasa Tergugat;

Halaman 30 dari 31 hal Putusan PHI Nomor4/Pdt.Sus-PHI/2020/PNMtr



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

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Dari Triastutie, S.H., M.H.

Theodora Usfunan, S.H., M.H.

I Wayan Wenen, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Baharansyah, S.H.

Perincian biaya :

1. Biaya proses	Rp. 50.000,-
2. Panggilan	Rp 173.500,-
3. PNBP Panggilan	Rp. 50.000,-
4. Sumpah	Rp. 10.000,-
5. Redaksi	Rp. 10.000,-
6. Materai	Rp. 10.000,-
Jumlah	Rp. 303.500,-

(tiga ratus tiga ribu lima ratus rupiah);