



PUTUSAN

Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**SUHARDI DIBYO TRISWORO** ,Tempat/ tgl lahir: Kupang 06-08-1982, Jenis Kelamin : Laki-Laki, Agama : Islam , Status Perkawinan: Kawin , Pekerjaan : Karyawan swasta, Kewarga Negara : WNI, Alamat : Gambiran, UH 5/356 B RT 043, RW 011, Kelurahan , Pandeyan, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Provinsi D.I. Yogyakarta., dalam hal ini memberikan kuasa khusus kepada **MUHAMMAD ISRA MAHMUD., S.H, M.H dkk**, Advokat - Pengacara & Konsultan Hukum pada **KANTOR HUKUM “MUHAMMAD ISRA MAHMUD, S.H., M.H. & PARTNER”**, beralamat di JL. Wijaya Kusuma, No. 36, Nglempung, Umbulmartani, Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Telp. 087748802000, 085344242290, kontak Email : [m.isramahmud@gmail.com](mailto:m.isramahmud@gmail.com).. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 05 September 2023;

Selanjutnya disebut sebagai ..... **Penggugat;**

**Lawan**

**CV. Satria Buana Sakti** , yang dahulunya adalah **PT. Satria Sakti**, Alamat : Ring Road Barat No. 104, Ponowaren 15/19 , Kelurahan Nogosaren Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman. Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta, yang diwakili oleh **ALBERT EMMANUEL HENDRATA**, NIK : 330224090592001, tempat tinggal di Jl. S. Parman No. 81, RT 005 RW 003, Kel. Purwokerto Kulon, Kec. Purwokerto Selatan. Dalam kapasitasnya sebagai Direktur/Pesero Aktif pada CV. Satria Buana Sakti, dalam hal ini memberikan kuasanya kepada **Artna Sandigusman, S.H. dkk**, Para Advokat / Pengacara berkantor di Perum Taman Mutiara CI/1, Tingkir, Kota Salatiga, Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus No: 009.1/SKK.Pdt-ESLF/PHI/X/2023 tertanggal 20 Oktober 2023 ;



Selanjutnya dalam gugatan ini disebut ..... **Tergugat;**

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

#### TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 18 September 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 25 September 2023 dalam Register Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut

#### DALAM POKOK PERKARA

Adapun alasan atau dalil dalam Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Gugatan ini diajukan oleh Penggugat didasarkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang di lakukan oleh **CV. Satria Buana Sakti (Tergugat). Yang dahulunya adalah PT. Satria Sakti hingga kemudian berubah menjadi Persekutuan Komenditer (CV. Satria Buana Sakti);**
2. Bahwa Suhardi Dibyo Trisworo sebagai Penggugat merupakan Pekerja/Buruh yang bertugas mendata barang yang ada di dalam gudang besar dan sudah lama bekerja sekitar **6 (Enam) tahun lebih 9 Bulan,** terhitung sejak bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Desember 2022;
3. Bahwa pada saat Penggugat masuk sebagai pekerja/buruh di CV. Satria Buana Sakti Yang dahulunya adalah PT. Satria Sakti hingga kemudian berubah menjadi Persekutuan Komenditer (CV. Satria Buana Sakti), tidak terdapat penandatanganan Kontrak kerja secara tertulis namun hanya sebatas lisan pada saat proses rekrutmen yang di lakukan oleh Tergugat dan Penggugat di minta menyerahkan **ijazah** sebagai jaminan kepada pihak tergugat;
4. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat menerima upah sebesar Rp. 2.101,000,- (Dua Juta Seratus Ratus Ribuh Seribu Ribuh Rupiah) 1 (satu) kali dalam setiap bulannya terhitung sejak tahun 2016 sampai dengan Februari 2022;

Halaman 2 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dikarenakan Penggugat bekerja pada Tergugat secara terus menerus kurang lebih 6 (Enam) tahun lebih 9 Bulan, dengan ini hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
6. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat telah memberikan dedikasi yang baik dan memiliki etos kerja serta disiplin yang baik dan Penggugat tidak pernah menerima teguran baik lisan maupun tertulis dari Tergugat bahkan Penggugat selama bekerja sebagai Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan berat baik yang diatur dalam peraturan perusahaan maupun kontrak perjanjian kerja;
7. Bahwa Penggugat telah bekerja secara terus menerus sejak nama perusahaan masih berstatus Badan Hukum yang bernama **PT. Satria sakti** selama 6 tahun lebih, sampai terjadinya peralihan status menjadi Persekutuan Comaditer yang bernama **CV. Satria Buana Sakti** yang mana Penggugat tetap bekerja pada **CV. Satria Buana Sakti** tanpa ada surat kontrak kerja baru dari Tergugat dan Penggugat masih bekerja pada tergugat selama 1 tahun sampai dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat;
8. Bahwa dikarenakan terjadinya peralihan status dari **PT. Satria Sakti** ke **CV. Satria Buana Sakti** maka secara *mutatis mutandis* segala sesuatu yang berhubungan dengan hak-hak pekerja juga beralih kepada **CV. Satria Buana Sakti** yang menanggung hak-hak pekerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
9. Bahwa pada bulan Desember 2022 telah tersiar kabar akan adanya wacana mutasi kerja ke lokasi/cabang perusahaan lain dengan alasan perusahaan menyatakan telah berakhirnya kerja sama antara Tergugat dengan pihak lain (*sudah tidak ada order dari principal*);
10. Bahwa pada saat perubahan status perusahaan dari PT. Satria Sakti ke CV. Satria Buana Sakti, Penggugat pernah diperintahkan oleh Tergugat untuk menandatangani surat pernyataan agar tetap bergabung/bekerja di perusahaan. jika hal ini tidak dilakukan maka akan di mutasi ke cabang lain diluar wilayah D.I. Yogyakarta;
11. Bahwa Penggugat menolak adanya mutasi karena Tergugat tidak memberikan penjelasan yang lebih detail serta tidak adanya kesepakatan

Halaman 3 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



mengenai dampak dari mutasi terkait hak-hak yang diperoleh seperti pengupahan, tempat tinggal, pekerjaan, dan lain sebagainya;

12. Bahwa Tergugat dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat yang mana hal ini tidak di laksanakan sesuai prosedur dan atau ketentuan Perundang-undangan yang berlaku;
13. Bahwa Penggugat telah diminta untuk tidak masuk bekerja lagi atau dirumahkan oleh Tergugat tanpa adanya kejelasan status Penggugat sebagai Karyawan, dan tanpa diberikan hak – hak sehubungan status dirumahkan. Dan dalam kondisi ketidak jelaskan status apakah masih bekerja atau telah di PHK;
14. Bahwa kemudian Penggugat mengetahui telah di nonaktifkannya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sejak bulan Desember 2022, hal tersebut diketahui melalui aplikasi BPJS Ketenagakerjaan milik Penggugat dan pada tanggal bulan dan tahun yang sama juga Tergugat telah mengeluarkan surat mutasi yang di peruntukan kepada Penggugat;
15. Bahwa berdasarkan risalah yang diterbitkan oleh Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi pada bulan Juli 2023 **huruf N** yang mana dengan di nonaktifkannya Kepesertaan BPJS maka sebenarnya pihak pengusaha **in casu** Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
16. Bahwa Penggugat telah melakukan upaya bipartit kepada pihak PT. Satria Buana Sakti (Tergugat ) undangan ke satu tertanggal 24 Januari 2023 dan Undangan Ke dua tertanggal 30 Januari 2023 yang intinya mengajak pihak pengusaha untuk melakukan perundingan/klasifikasi terkait permasalahan ini;
17. Bahwa Tergugat tidak menanggapi perihal undangan perundingan/klarifikasi yang di sampaikan oleh Penggugat melalui kuasa hukumnya maka sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang – undangan hal ini dilanjutkan pada tahapan Tripartit pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman (Disnakertrans Kab. Sleman);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa Penggugat telah melakukan Pengaduan dan Permohonan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Sleman melalui surat tertanggal 3 Februari 2023;
19. Bahwa pihak Pengusaha **In casu** Tergugat dalam upaya Tripartit hanya menawarkan penggantian hak yang tidak sesuai berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-Undangan yang berlaku , Tergugat hanya menawarkan 1 kali gaji (sebulan) sebagai penggantian hak kepada Tergugat yang tentunya sangatlah tidak sesuai dengan aturan Peraturan Per Undang – Undangan yang berlaku;
20. Bahwa Penggugat dalam upaya Tripartit tersebut telah melakukan atau mengajukan penawaran kepada pihak Tergugat untuk memberikan penggantian hak sebanyak 5 kali gaji namun hal tersebut di tolak oleh pihak Tergugat;
21. Bahwa hasil dari Pertemuan Tripartit pada Dinas Ketenangan Kerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman telah disampaikan kepada pihak Tergugat namun Tergugat tetap menolak anjuran maupun risalah yang di serahkan oleh Dinas Ketenangan Kerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman kepada Tergugat. Maka dengan tidak tercapainya upaya perundingan tersebut. Dengan ini Penggugat mengajukan gugatan perihal Perselisihan Hubungan Industrial terkait Perselisihan Hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
22. Bahwa Tergugat telah melakukan PHK kepada Penggugat tanpa memenuhi peraturan Perundang - undangan yang berlaku. dan Penggugat diberhentikan sebagai karyawan dari PT. Satria Buana Sakti (Tergugat) dengan tanpa hak-hak yang harus diterima;
23. Bahwa hal diatas menunjukan PT. Satria Buana Sakti (Tergugat) dengan sengaja melakukan tindakan perampasan terhadap hak-hak pekerja yang hal ini dialami oleh Penggugat;
24. Bahwa tindakan-tindakan yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut nyata-nyata telah bertentangan dengan hukum yang berlaku, yaitu :  
Melakukan PHK sepihak yang bertentangan dengan UU Ketenakerjaan yaitu UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo UU RI No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan PP No 35 Tahun 2021 Tentang

Halaman 5 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- o Bahwa berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

**“Pasal 61 ayat (1) huruf d perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap”**

- o Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka jelas dan terang perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan tanpa dipenuhi hak normatifnya melanggar ketentuan sebagaimana yang tersebut dalam Pasal 37 Ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

**“Pasal 37 ayat (3) peraturan pemerintah nomor 35 Tahun 2021; pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau Serikat pekerja/Serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”** , Maka berdasarkan hal tersebut diatas **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak** yang tidak disampaikan secara sah dan patut oleh Tergugat kepada Penggugat, adalah tidak sah dan batal demi hukum;

**Bahwa karena tidak adanya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat meminta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta khusus untuk menyatakan bahwa Putusan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal didaftarkan perkara a quo ke pengadilan erselisihan Hubungan Industrial;**

- o Bahwa sebagaimana yang disebutkan pada point a di atas, Tergugat tidak melaksanakan isi dari Pasal 37 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan:



**“Ayat (3) : Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”**

- o Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan status dari Penggugat masi menggantung (tidak terdapat kejelasan sttus), Penggugat harus kehilangan pekerjaan, sejak tanggal 31 Desember 2022 sehingga Penggugat tidak memiliki penghasilan untuk membiayai dan menafkahi hidup keluarga penggugat. Penggugat sebagai tulang punggung keluarga untuk menghidupi istri dan anak maka sesuai dengan Pasal 157A ayat (1) (2) dan (3) UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, patut dan layak jika perusahaan (in casu Tergugat) diwajibkan untuk membayar gaji/upah dan Hak lainnya kepada Penggugat selama tidak di pekerjaan sampai dengan putusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum tetap;

**Pasal 157A ayat (1):**

**Selama penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, pengusaha dan/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban;**

**Pasal 157A ayat (2):**

**Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang seperti biasa diterima pekerja/buruh;**

**Pasal 157A ayat (3):**

**Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan Industrial sesuai tingkatnya;**

- 25. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Penggugat meminta kepada Tergugat untuk membayar gaji/upah dan hak-hak lainnya secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat selam tidak di pekerjaan sampai pendaftaran perkara *a quo*, Adapun hak-hak Penggugat yang dimohonkan dalam Provisi adalah sebagai berikut :

- Gaji pokok belum dibayarkan 8 x Rp. 2.101,000,=- Rp. 16. 808,000,-
- Total = Rp. 16.808,000,-



(terbilang : Enam belas juta delapan ratus delapan Ribuh rupiah ) ;

26. Bahwa dikarenakan Tergugat telah menolak hasil dari tripartit yang telah di beritahukan kepada Tergugat maka dengan ini berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pengantin hak yang harus di berikan kepada pekerja di dasarkan pada Pasal 156 ayat (1),(2),(3),(4), (5)UU No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja Jo. Pasal 40 ayat (1) (2) (3) (4) PP No 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, ahli daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja;
- Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja :**  
**Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang Pesangon dan / atau uang Penghargaan Masa Kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima;**
- Pasal 40 ayat (1) PP nomor 35 Tahun 2021 :**  
**Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang Penghargaan Masa Kerja, danuang pengganti hak yang seharusnya diterima;**
27. Bahwa Penggugat bekerja sejak bulan Maret tahun 2016 sampai dengan saat perkara a quo diajukan yaitu September 2023, masa kerja masuk 6 tahun lebih 9 bulan. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) (2) (3) (4) (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Pasal 40 ayat (1) (2) (3) (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Tergugat dihukum untuk membayar Uang Pesangon sebesar 7 (tujuh) bulan upah/ gaji, dengan rincian sebagai berikut:
- Uang Pesangon  $1 \times 7 \times \text{Rp. } 2.101.000,- = \text{Rp. } 14.707.000,-$
  - Uang Penghargaan Masa Kerja  $3 \times \text{Rp. } 2.101.000,- = \text{Rp. } 6.303.000,-$
- Jumlah Total = Rp. 21.010.000,-
- (Terbilang : Dua Puluh Satu Juta Sepuluh Ribuh Rupiah)
28. Bahwa berdasarkan **Yurisprudensi Nomor 1/Yur/PHI/2018 tahun 2018** Penggugat berhak menerima upah proses sejak diajukan perkara ini



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dengan perhitungan untuk perbualn dikalikan dengan perhitungan upah proses dengan rincian sebagai berikut:

- Upah Selama Proses 6 x Rp. 2. 101,000,- = Rp. 12. 606, 000,-

- Jumlah = Rp. 12.606,000,-

(Terbilang : Dua Belas Juta Enam Ratus Enam Ribuh Rupiah)

29. Bahwa untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perkara *a quo* sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta;
30. Bahwa untuk menjamin pelaksanaan putusan oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (**dwangsom**) sebesar **Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah)** untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan diucapkan;
31. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (uit voerbaarbijvoeraad);
32. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

-----PRIMAIR-----

**DALAM PROVISI:**

*Halaman 9 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menerima dan Mengabulkan Permohonan Provisi dari Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang di sampaikan Tergugat tanpa secara sah dan patut yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;

## DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetakan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah sah secara hukum;
3. Menyatakan dan menetapkan bahwa Penggugat adalah sah sebagai Pekerja Tetap pada CV. Satria Buana Sakti (Yang dahulunya madalah PT. Satria Sakti), Berkedudukan di Ring Road Barat No. 104, Ponowaren 15/19 Kelurahan Nogosaren, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman. Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta;
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang di sampaikan Tergugat tanpa secara sah dan patut yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
5. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar **Upah Pekerja** dan hak-hak lainnya kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp. 16.808,000,- (enam belas juta delapan ratus delapan Ribuh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
  - Gaji pokok belum dibayarkan 8 x Rp. 2.101,000,- = Rp. 16. 808,000,-
  - Total = Rp. 16. 808,000,-Terbilang : (Enam belas juta delapan ratus delapan Ribuh rupiah)
7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Untuk membayar **Uang Pesangon** secara langsung sekaligus dan tunai sejumlah Rp. 21.010.000,- (dua puluh satu juta sepuluh ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut :
  - Uang Pesangon 1 x 7 x Rp. 2.101,000,- = Rp.14.707.000,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja 3 xRp.2.101,000,- = Rp. 6.303,000,-

Halaman 10 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

### 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

Jumlah = Rp. 21.010.000,-

Terbilang : (Dua puluh satu juta sepuluh ribu rupiah).

8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan Yurisprudensi Nomor 1/Yur/PHI/2018 tahun 2018 untuk perbulannya dikalikan dengan perhitungan Upah Proses sebesar 6 X Rp. 2.101,000,- (Dua Juta seratus Ribuh seribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Upah Selama Proses 6 x Rp. 2.001,000, = Rp. 12.006,000,-

JUMLAH = Rp. 12.006,000,-

(Terbilang: dua belas juta enam Ribuh rupiah)

9. Semua biaya yang timbul dalam Perkara ini dibayar sesuai dengan ketentuan Undang-Undang;

-----SUBSIDAIR-----

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Khusus yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Et aquo Et bono);

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

Menimbang, bahwa Majelis telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak ;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat telah memberikan jawaban tertanggal 7 November 2023 yaitu sebagai berikut:

Bahwa pada pokoknya Tergugat dengan tegas menolak seluruh dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat dalam surat gugatannya, kecuali yang oleh Tergugat secara tegas diakui kebenarannya ;

## DALAM EKSEPSI

Halaman 11 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



## I. GUGATAN EROR IN PERSONA / GUGATAN SALAH PIHAK (*Gemis Aanhoeda Nigheid*)

Bahwa Pihak Tergugat adalah badan usaha berbentuk *commanditaire vennootschap* (CV), sedangkan diketahui CV terdiri dari sekutu komanditer dan sekutu komplementer. Sekutu komanditer (sekutu pasif) memiliki tanggung jawab untuk memberikan modal CV kepada sekutu komplementer (sekutu aktif) yang bertanggung jawab untuk menjalankan kegiatan CV, sedangkan mengenai keberadaan CV sebagai subjek hukum berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 879/K/Sip/1974 yang pada pokoknya CV ataupun Firma belum merupakan badan hukum dan belum merupakan subjek hukum yang tersendiri terlepas dari anggota persero pengurus sehingga tidak dapat melakukan perbuatan hukum sendiri, oleh karena itu yang dapat melakukan perbuatan hukum adalah anggota pengurus dan apabila CV bertindak mengajukan gugatan kepada pihak lain atau ditarik menjadi Tergugat, maka yang menggugat dan tergugat bukan CV tapi anggota persero pengurusnya, yang dalam hal ini sekutu aktif atau direktur dari CV Satria Buana Sakti adalah Albert Emmanuel Hendrata. Oleh karena itu gugatan Penggugat adalah *Error in Persona* dan patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke Verklaard*).

Bahwa oleh karena gugatan Penggugat adalah gugatan yang salah pihaknya, untuk itu kami mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* berkenan menerima eksepsi ini dan selanjutnya menjatuhkan putusan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke Verklaard*).

## II. GUGATAN PENGGUGAT OBSCUUR LIBEL (*kabur / tidak jelas*)

1. Bahwa mencermati dengan seksama gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) karena dalam Posita angka 24 gugatan Penggugat mendalilkan bahwa yang digunakan menjadi dasar hukum adalah PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, dimana peraturan tersebut hanya mengatur lingkup Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



sedangkan dalam Posita angka 5 gugatan Penggugat dan Petitum Penggugat menginginkan Majelis Hakim untuk memutuskan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (**PKWTT**). Memperhatikan Pasal 3 PP No. 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa "*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*", yang berarti bahwa pengaturan mengenai PKWTT diatur diluar PP No. 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, dasar hukum yang dipakai oleh Penggugat adalah keliru atau tidak tepat.

2. Bahwa gugatan Penggugat tidak terdapat kesesuaian antara rumusan perbuatan hukum dengan fakta yang sebenarnya terjadi sehingga tidak memenuhi unsur tuntutan (**Grondslag van de Lies**) dan oleh karenanya gugatan Penggugat tidak memenuhi unsur dasar hukum (**Rechtelijke Grond**) yang berkaitan dengan hubungan hukum (**Rechtbelang**) antara Penggugat dan Tergugat. Hal ini terlihat jelas dalam gugatan Penggugat yang mendalilkan bahwa CV Satria Buana Sakti dahulu berbentuk Perseroan Terbatas (PT), yang mana sangat tidak dimungkinkan dalam peraturan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang Perseroan Terbatas yaitu Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dimana PT tidak mungkin bisa berubah menjadi **CV**.
3. Bahwa yang ditarik menjadi Tergugat dalam gugatan Penggugat adalah CV Satria Buana Sakti yang didirikan pada tahun 2019 berdasarkan Akta Pendirian CV No. 30 tanggal 27 September 2019 yang dibuat oleh Notaris Dewi Rubijanto S.H., sedangkan dalam Petitum Penggugat memohon Majelis Hakim untuk menghitung masa kerja Penggugat mulai dari tahun 2012 dimana CV Satria Buana Sakti belum didirikan. Oleh karena, dalil dalam gugatan Penggugat memuat fakta yang tidak jelas dan kabur.  
Berdasarkan hal-hal tersebut diatas sudah layak dan sepatasnya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara No 43/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk menolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya memutuskan bahwa gugatan tidak dapat diterima (**Niet Ontvanklijke Verklaard**).

## DALAM POKOK PERKARA



Bahwa pada pokoknya Tergugat menolak seluruh dalil-dalil Gugatan yang di ajukan oleh Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dan apa yang Tergugat telah kemukakan pada bagian Eksepsi tersebut di atas, mohon dianggap dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam bagian Pokok Perkara ini. Jawaban Tergugat akan dikemukakan sebagai berikut:

**PT Satria Sakti Berbeda dengan CV Satria Buana Sakti**

- 1.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 1 (satu) yang menyebutkan bahwa CV Satria Buana Sakti (Tergugat) dahulunya berbentuk PT Satria Sakti adalah tidak benar. Sebagaimana diatur dalam BAB VIII Undang-undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan bahwa Perubahan Perseroan atau *Corporate Action* seperti Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan dan Pemisahan hanya dapat dilakukan oleh subyek hukum berbentuk badan hukum (**recht person**) dan bergabung, meleburkan diri atau membentuk badan hukum yang baru yang berbentuk Perseroan Terbatas, oleh karena itu PT (badan hukum) tidak dimungkinkan berubah menjadi badan usaha seperti CV sebagaimana didalilkan oleh Penggugat.
- 2.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 2 (dua) yang menyatakan bahwa **SUHARDI DIBYO TRISWORO** telah bekerja selama 6 (enam) tahun 9 (sembilan) bulan terhitung sejak 1 Januari 2015 sampai dengan Desember 2022 adalah tidak benar, karena Tergugat baru didirikan sebagai badan usaha berbentuk CV pada tahun 2019 berdasarkan Akta Pendirian CV No. 30 tanggal 27 September 2019 yang dibuat oleh Notaris Dewi Rubijanto S.H. di Purwokerto Kabupaten Banyumas.
- 3.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 3 (tiga), Tergugat berpendapat bahwa sebagaimana dalil angka 1 dan angka 2 jawaban Tergugat di atas yang menerangkan bahwa PT. Satria Sakti dengan CV. Satria Buana Sakti adalah Perusahaan yang berbeda dan terpisah. Kemudian dalil gugatan Penggugat yang menyatakan Kontrak Kerja antara Penggugat dengan CV. Satria Buana Sakti tidak dilakukan secara tertulis hanya sebatas lisan adalah benar.

**Tentang Masa Kerja Karyawan**

- 4.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 4 (empat) gugatan Penggugat yang menyatakan Penggugat telah bekerja sejak 1 Januari 2015 sampai dengan Desember 2022 adalah tidak benar. Bahwa sebagaimana



disebutkan pada posita angka 2 (dua) jawaban Tergugat di atas bahwa CV baru didirikan pada tahun 2019. Oleh karena itu yang benar adalah Penggugat mulai bekerja di CV tanggal 17 Februari 2021 yang dibuktikan dengan absensi karyawan yang bersangkutan mulai bekerja di CV Satria Buana Sakti.

- 5.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 5 (lima) yang menyatakan masa kerja Penggugat adalah 6 (enam) tahun 9 (sembilan) bulan bulan adalah tidak benar, yang benar adalah masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat selama 1 (satu) tahun lebih 10 (sepuluh) bulan terhitung sejak 17 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2022.
- 6.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa Penggugat telah bekerja terus menerus sejak perusahaan masih berstatus badan hukum bernama PT Satria Sakti yang kemudian berubah status menjadi CV Satria Buana Sakti adalah tidak benar. Yang benar adalah antara PT Satria Sakti dan CV Satria Buana Sakti adalah dua perusahaan yang berbeda dan berbeda kepemilikan.

#### **Tentang CV Satria Buana Sakti Tidak Pernah Melakukan PHK**

- 7.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 8 (delapan) yang menyatakan bahwa karena terjadinya peralihan status dari PT Satria Bakti ke CV Satria Buana Sakti maka secara mutatis mutandis segala sesuatu yang berhubungan dengan hak-hak pekerja juga teralihkan ke CV Satria Buana Sakti yang menanggung hak-hak pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja adalah tidak benar. Yang benar adalah Pertama, tidak ada peralihan dari PT ke CV sebagaimana dijelaskan pada angka 3 (tiga) di atas. Kedua, segala hal terkait administrasi di PT seharusnya sudah diselesaikan saat karyawan yang bersangkutan atau Penggugat melakukan pengunduran diri di PT yang dimaksud.
- 8.) Bahwa menanggapi dalil posita angka 9 (Sembilan) yang menyatakan adanya mutasi kerja ke lokasi/cabang perusahaan lain sebagai akibat telah berakhirnya kerja sama antara perusahaan Tergugat dengan Prinsipal (sudah tidak ada order dari Prinsipal) adalah benar, kerjasama Tergugat dengan PT Reckitt Beckinser Indonesia sebagai principal berakhir pada 31 Desember 2022 dan tidak diperpanjang yang mengakibatkan operasi usaha di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta terhenti dan tidak ada pemasukan, oleh karena itu Tergugat bermaksud tetap memperkerjakan Penggugat agar tidak kehilangan pekerjaan yaitu



dengan menawarkan untuk bekerja di cabang usaha lain milik Tergugat yang masih beroperasi.

- 9.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 10 (sepuluh) adalah tidak benar, Tergugat tidak pernah meminta atau memaksa Penggugat untuk menandatangani surat pernyataan agar bergabung atau bekerja di perusahaan jika tidak akan dimutasi ke cabang lain diluar D.I.Yogyakarta. Yang benar adalah mutasi Penggugat ke cabang usaha Tergugat di luar D.I.Yogyakarta adalah sebuah kepastian, karena dengan sebab berakhirnya Kerjasama dengan PT. Reckitt Beckinser Indonesia pada 31 Desember 2022 sehingga Tergugat sudah tidak mendapat order dari Prinsipal yang mengakibatkan berhentinya operasional dan pemasukan di wilayah D.I.Yogyakarta. atas hal tersebut, bagaimana mungkin sebuah kepastian seperti itu dijadikan alasan atau ancaman kepada Penggugat untuk menandatangani surat pernyataan.
- 10.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 12 (dua belas) dan 13 (tiga belas) adalah tidak benar, Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau merumahkan karyawan sebagaimana didalilkan Penggugat, sebagaimana disampaikan pada poin-poin diatas, yang hendak dilakukan Tergugat adalah menawarkan Penggugat untuk tetap bekerja di cabang usaha Tergugat yang berada di kota lain yang masih beroperasi yaitu Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan adanya Surat Panggilan No 11/HRD-PGLN/SBS-CRB/II/2003 tertanggal 27 Januari 2023 yang dibuat oleh Tergugat kepada Penggugat, yang menyatakan masih adanya ikhtikad baik Tergugat untuk melakukan panggilan terhadap Penggugat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dibidang Ketenagakerjaan, dikarenakan sudah sejak 1 Januari 2023 Penggugat tidak pernah hadir dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan Tergugat.
- 11.)** Bahwa oleh karena tidak ada tanggapan dan respon baik dari Penggugat terhadap Surat Panggilan Pertama dari Tergugat yang telah disampaikan kepada Penggugat tertanggal 27 Januari 2023, dan Penggugat tetap tidak berangkat bekerja tanpa alasan yang jelas dan sah, maka sekiranya pada awal bulan Februari 2023 Tergugat melalui HRD yaitu Sdri. Maryati menyampaikan adanya Surat Panggilan ke-2 (dua) kepada Penggugat, namun Penggugat menyampaikan bahwa Tergugat untuk langsung saja berbicara dengan penasehat hukum atau lawyer dari



Penggugat. Yang artinya adalah, Penggugat secara sepihak menyatakan bahwa dirinya menghendaki pemutusan hubungan kerja dan langsung menyewa jasa penasehat hukum untuk menyelesaikan perkara ini melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini tentu secara jelas menyatakan sikap Penggugat bahwa tidak ingin melanjutkan pekerjaan di perusahaan Tergugat dan berniat untuk mendapatkan kompensasi dari proses peradilan tersebut.

**12.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 14 (empat belas) dan 15 (lima belas) adalah tidak benar, non aktif BPJS Ketenagakerjaan Penggugat dikarenakan akan dipindah atau diaktifkan lagi di cabang baru perusahaan Tergugat dimana Penggugat akan dimutasi. Karena cabang perusahaan Tergugat yang berada di D.I.Yogyakarta sudah tidak mendapat pemasukan dan tutup, maka tidak dimungkinkan untuk cabang tersebut untuk membayar dan terus mengaktifkan kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan Penggugat, dan kemudian Tergugat bermaksud mengaktifkan Kembali BPJS Ketenagakerjaan Penggugat di Perusahaan Tergugat yang ada di Cirebon.

**13.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 19 (sembilan belas), 20 (dua puluh), dan 21 (dua puluh satu) adalah benar Tergugat dan Penggugat telah melaksanakan Upaya Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, namun terhadap risalah maupun anjuran sebagaimana termuat dalam Surat Nomor 565/1115 yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman tertanggal 16 Juni 2023 dengan tegas Tergugat sangat keberatan dan menolaknya sebagaimana Tergugat telah menyampaikan keberatannya melalui Suratnya Nomor 01/SBS/VI/2023 tertanggal 27 Juni 2023 perihal Jawaban atas Surat Anjuran No. 565/1115 yang telah disampaikan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman. Keberatan – keberatan yang dimaksud yang pada pokoknya antara lain:

- PT. Satria Sakti dan CV. Satria Buana Sakti adalah 2 (dua) Perusahaan yang berbeda baik dari segi kepemilikan maupun dari segi bentuk Perusahaan. CV. Satria Buana Sakti adalah Perusahaan baru yang tidak ada keterkaitannya dengan PT. Satria Sakti.
- Penggugat bekerja pada CV. Sejak tanggal 17 Februari 2021 sampai berakhirnya Kerjasama CV. Satria Buana Sakti dengan PT. Reckitt



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Benckiser Indonesia (principal) tanggal 31 Desember 2022, sehingga total masa kerja karyawan adalah 1 (satu) tahun lebih 10 (sepuluh) bulan.

- Karena berakhirnya Kerjasama dengan Prinsipal maka Tergugat tidak lagi beroperasi dan tidak lagi mendapatkan pemasukan di wilayah DIY, oleh karena itu Tergugat melakukan mutasi dengan maksud agar karyawan tetap memiliki pekerjaan

**14.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 22 (dua puluh dua) adalah tidak benar, tidak pernah ada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat. Secara logika bisnis, bagaimana mungkin sebuah perusahaan yang sudah tidak beroperasi (dalam hal ini cabang perusahaan Tergugat di D.I.Y) untuk terus melakukan penggajian kepada para karyawannya. Oleh karena itu, Tergugat menawarkan untuk memutasi Penggugat sebagaimana dinyatakan pada Surat Mutasi No. 12/HRD-MUTASI/SBS-YK/XII/2022 tertanggal 31 Desember 2022 yang sudah dilakukan sesuai dengan Peraturan Perusahaan CV Satria Buana Sakti yang mengatur tentang Mutasi Karyawan. Dalam praktek usaha pada umumnya, apabila seorang karyawan tidak menerima keputusan perusahaan, maka seyogyanya karyawan tersebut secara suka rela mengajukan surat pengunduran diri.

**15.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 23 (dua puluh tiga) yang menyatakan bahwa CV Satria Buana Sakti (Tergugat) dengan sengaja melakukan tindakan perampasan terhadap hak-hak pekerja adalah keliru. Pertama, Tergugat adalah CV (*commanditaire vennootschap*) bukan PT (Perseroan Terbatas). Kedua, tidak ada sama sekali baik dalam niat atau perbuatan Tergugat yang bermaksud untuk merampas hak-hak pekerja, Tergugat bermaksud untuk tetap mempekerjakan para karyawan agar tidak kehilangan pendapatan pada masa pemulihan ekonomi pasca penyebaran virus covid-19.

**16.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 24 (dua puluh empat) yang menyatakan tindakan Tergugat nyata-nyata telah bertentangan dengan hukum yang berlaku adalah tidak benar. Dengan penjelasan sebagai berikut:

- Bahwa benar dan telah diakui pula oleh Penggugat, CV. Satria Buana Sakti telah mengeluarkan kebijakan mutasi kepada seluruh karyawan yang berada di Cabang Yogyakarta termasuk kepada Penggugat

Halaman 18 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa mutasi tersebut dilakukan atas dasar pertimbangan kebutuhan operasional dan kebijakan Perusahaan sesuai dengan peraturan Perusahaan CV. Satria Buana Sakti
- Bahwa dalam hal Penggugat tidak menerima kebijakan Perusahaan tersebut maka seharusnya Penggugat menyampaikan penolakan tersebut baik lisan maupun secara tertulis dan ternyata tidak dilakukan oleh Penggugat.
- Bahwa karena kebijakan mutasi telah ditetapkan dan tidak ada pemberitahuan baik lisan maupun tertulis oleh Penggugat perihal penolakan mutasi tersebut, maka Tergugat tetap melakukan pemanggilan kepada Penggugat. Berdasarkan hal tersebut, membuktikan bahwa tidak ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat.
- Bahwa berdasarkan keputusan mutasi yang efektif berlaku per 1 Januari 2023, seharusnya Penggugat melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan di Cabang Cirebon mulai sejak tanggal 1 Januari 2023. Namun pada kenyataannya tidak pernah hadir melaksanakan tugas dan kewajibannya tanpa memberikan keterangan yang jelas dan sah, sehingga atas hal tersebut Tergugat mengeluarkan surat panggilan yang pertama No. 11/HRD-PGLN/SBS-CRB/II/2023 tertanggal 27 Januari 2023 dan surat panggilan yang kedua No. 08/HRD-PGLN/SBS-CRB/II/2023 tertanggal 6 Februari 2023.
- Bahwa, berdasarkan hal tersebut di atas, telah terbukti Penggugat telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah serta telah dipanggil oleh Tergugat 2 (dua) kali secara berturut-turut, maka berdasarkan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seyogyanya Penggugat dikualifikasikan **mengundurkan diri**.

**17.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 25 (dua puluh lima) adalah tidak benar. Bahwa sebagaimana telah diuraikan pada posita angka 16 jawaban Tergugat di atas, yang pada pokoknya Penggugat terbukti mangkir dan dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri maka berdasarkan Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku ketentuan bahwa Penggugat berhak menerima uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dan diberikan

Halaman 19 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama. Oleh karena itu Penggugat berhak atas:

a. Uang Penggantian Hak, dengan perhitungan sebagai berikut:

No.	Hak	Nominal	Keterangan
1.	Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur	Rp. 0,-	Tidak ada
2.	Biaya atau ongkos pulang	Rp. 0,-	Karena domisili tempat tinggal Penggugat dan tempat kerja Penggugat berada di kota yang sama yaitu D.I. Yogyakarta
3.	Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan	Rp. 0,-	Karena sesuai pasal 168 ayat (3) bahwa Penggugat tidak berhak atas uang pesangon dan uang penggantian masa kerja maka penghitungan 15% tidak dapat dilakukan
4.	Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama	Rp. 0,-	Tidak ada

b. Uang Pisah

Atas masa kerja dan dedikasi Penggugat selama bekerja CV. Satria Buana Sakti, Tergugat bermaksud memberikan uang pisah sebesar 1 x gaji yaitu sebesar Rp. 2.101.000,-

**18.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 26 (dua puluh enam), angka 27 (dua puluh tujuh) dan 28 (dua puluh delapan) adalah tidak benar. Bahwa Tergugat tetap pada prinsipnya sebagaimana telah diuraikan pada posita angka 16 jawaban Tergugat di atas, yang pada pokoknya Penggugat terbukti mangkir dan dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri.

Halaman 20 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kemudian menimbang bahwa Penggugat telah beritikad tidak baik yaitu mangkir atau tidak melaksanakan kewajibannya tanpa alasan yang sah dan hal tersebut tidak dapat dibenarkan secara hukum maka Penggugat tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan upah proses.

**19.)** Bahwa menanggapi dalil posita angka 29 (dua puluh sembilan), angka 30 (tiga puluh), angka 31 (tiga puluh satu), dan angka 32 (tiga puluh dua), Tergugat tidak menanggapinya dan menyerahkan sepenuhnya kepada majelis hakim untuk mempertimbangkan dan memutus perkara ini guna memberikan kepastian hukum dan keadilan;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil jawaban diatas kami mohon Kepada Pengadilan Hubungan Industrial c.q Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini agar berkenan menjatuhkan putusan dengan amar berbunyi sebagai berikut:

#### **DALAM EKSEPSI :**

1. Mengabulkan Eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke Verklaard*);

#### **DALAM POKOK PERKARA :**

1. Menerima jawaban dari Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
3. Menyatakan masa kerja Penggugat adalah 1 (satu) tahun 10 (sepuluh) bulan terhitung sejak 17 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2022 adalah sah dan berkekuatan hukum mengikat;
4. Menyatakan sah secara hukum tindakan Penggugat yang tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya atau tidak masuk kerja selama lebih dari 5 (lima) hari secara berturut-turut tanpa alasan yang jelas dan sah adalah perbuatan mangkir dalam pekerjaan;
5. Menyatakan sah dan berkekuatan hukum Penggugat tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan Upah Proses;
6. Menghukum Penggugat untuk tunduk dan patuh terhadap putusan Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo*;
7. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

ATAU :

Halaman 21 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon agar dapat di Putus dengan seadil-adilnya (*Ex aequo Et Bono*)

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat melalui kuasanya membacakan surat gugatannya dengan menyatakan tetap pada isi gugatannya dan tidak ada perubahan;

Menimbang, bahwa terhadap surat jawaban Tergugat, maka Penggugat telah mengajukan replik tertanggal 15 November 2023, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa terhadap replik Penggugat, Tergugat telah mengajukan duplik tertanggal 22 November 2023, yang terlampir dalam berkas perkara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang ditandai dengan bukti P-1 dan P-8, dengan rinciannya sebagai berikut:

1. P-1 : berupa copy dari copy Kartu Tanda Penduduk atas nama Suhardi Dibyo Trisworo;
2. P-2 : berupa copy dari copy Kartu BPJS Ketenagakerjaan atas nama Suhardi Dibyo Trisworo;
3. P-3 : berupa copy dari asli Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Mediasi Bulan Juli 2023 Disnakertrans Kab Sleman;
4. P-4 : berupa copy dari asli Anjuran Mediator Hubungan Industrial No: 565/1115 tanggal 16 Juni 2023 yang diterbitkan oleh Disnakertrans Sleman;
5. P-5 : berupa copy dari asli Surat Somasi I yang dilayangkan oleh Kuasa Hukum Penggugat No:15/NR-Somasi/I/2023 pada tanggal 24 Januari 2023
6. P-6 : berupa copy dari asli Surat Somasi II yang dilayangkan oleh Kuasa Hukum Penggugat No: 18/NR-Somasi/I/2023 pada tanggal 24 Januari 2023 ;
7. P-7 : berupa copy dari copy Panggilan Klarifikasi oleh Disnakertrans Kab Sleman NO: 565/157 pada tanggal 03 Mei 2023 ;
8. P-8 : berupa copy dari copy Panggilan Mediasi 1 No 565/171 pada tanggal 16 Mei 2023 Oleh Disnakertrans Kab Sleman ;  
Panggilan Mediasi 1 (Ulang) No: 565/180 tanggal 23 Mei 2023 oleh

Halaman 22 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



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

Disnakertrans Kab Sleman ;

Panggilan Mediasi 2 No: 565/192 pada tanggal 29 Mei 2023 oleh

Disnakertrans Sleman;

Panggilan Mediasi 3 No: 565/201 pada tanggal 07 Juni 2023 ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban serta bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermaterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya yang ditandai dengan bukti T-1 dan T-15, dengan rinciannya sebagai berikut:

1. T-1 : berupa copy dari asli Akta No. 30 tertanggal 27 September 2019 perihal Pendirian CV Satria Buana Sakti, diterbitkan oleh DEWI RUBIJANTO, S.H. Notaris Kabupaten Banyumas;
2. T-2 : berupa copy dari asli Rekap Absensi Karyawan atas nama SUHARDI DIBYO TRISWORO (PENGGUGAT) ;
3. T-3 : berupa copy dari copy Surat No. 145/SF/RBI/V/2021 tanggal 24 Mei 2021 tentang Appointment of Distributor ;
4. T-4 : berupa copy dari asli SURAT MUTASI No. 13/HRD-MUTASI/SBS-YK/XII/2022 tertanggal 31 Desember 2022 atas nama SUHARDI DIBYO TRISWORO (PENGGUGAT);
5. T-5 : berupa copy dari asli SURAT PANGGILAN No. 12/HRD-PLGN/SBS-CRB/II/2023 tertanggal 27 Januari 2023 atas nama SUHARDI DIBYO TRISWORO ( PENGGUGAT);
6. T-6 : berupa copy dari asli SURAT PANGGILAN No. 05/HRD-PLGN/SBS-CRB/II/2023 tertanggal 6 Februari 2023 atas nama SUHARDI DIBYO TRISWORO (PENGGUGAT) ;
7. T-7 : berupa copy dari asli DAFTAR KARYAWAN YANG MENOLAK MUTASI DAN MEMINTA TALI KASIH tertanggal 12 April 2023;
8. T-8 : berupa copy dari asli PERJANJIAN BERSAMA antara ex. Karyawan bernama RINI SETYOWATI dengan CV Satria Buana Sakti tanggal 20 April 2023 ;

Halaman 23 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. T-9 : berupa copy dari asli PERJANJIAN BERSAMA antara ex. Karyawan bernama ENGGY KURNIAWATI RAHAYU dengan CV Satria Buana Sakti tertanggal 20 April 2023;
- 10.T-10 : berupa copy dari asli PERJANJIAN BERSAMA antara ex. Karyawan bernama TRI ASTUTI ROKHANASARI dengan CV Satria Buana Sakti tertanggal 20 April 2023;
- 11.T-11 : berupa copy dari asli PERJANJIAN BERSAMA antara ex. Karyawan bernama ESTI RIANI dengan CV Satria Buana Sakti tertanggal 20 April 2023;
- 12.T-12 : berupa copy dari asli PERJANJIAN BERSAMA antara ex. Karyawan bernama RATRI WIGATI dengan CV Satria Buana Sakti tertanggal 20 April 2023 ;
- 13.T-13 : berupa copy dari asli Surat No. 565/1115 tertanggal 16 Juni 2023 perihal Anjuran, yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman ;
- 14.T-14 : berupa copy dari asli Surat No. 01/SBS/VI/2023 tertanggal 27 Juni 2023 perihal Jawaban atas Surat Anjuran No. 565/1115, dari CV Satria Buana Sakti kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman;
- 15.T-15 : berupa copy dari asli PERATURAN PERUSAHAAN CV Satri Buana Sakti, diterbitkan pada tanggal 21 Februari 2021;
- 16.T-16 : berupa copy dari asli Surat Klarifikasi dari PT Satria Sakti yang menyatakan bahwa PT Satria Sakti di Cilacap masih beroperasi;
- 17.T-17 : berupa copy dari asli surat pengunduran diri Penggugat dari PT Satria Sakti;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 6 (dua) orang saksi bernama, Sdr. **Moch. Ridwan**, Sdr.**Priyadi** , Sdr. **Yusuf Susila Purnama**, Sdr.**Poniyo**, Sdr. **Darsono**, dan Sdr. **Panggi Antiningsih** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Sdr. **Moch. Ridwan** ;
  - Bahwa, saksi dulu bekerja di tempat Tergugat ;
  - Bahwa, dulu saksi bekerja di PT Satria Sakti ;

Halaman 24 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, PT Satria Sakti merupakan distributor produk pempes sweety dan Dettol ;
- Bahwa, PT SS berlokasi di ring road barat Yogyakarta;
- Bahwa, owner PT SS adalah bapak Albert, sedangkan Kacabnya adalah bu Maryati ;
- Bahwa, gaji saksi awal kerja adalah 1,6 juta rupiah dan terakhir 2,018 juta rupiah ;
- Bahwa, selama gaji di PT dibayar upahnya cash ;
- Bahwa, perusahaan PT SS dan CV SBS dimiliki awalnya oleh pak Hendra yang diserahkan kepada anaknya bernama pak Albert ;
- Bahwa, pada tahun 2021 CV SBS berdiri dan para karyawannya dialihkan dari PT SS ke CV SBS pada tahun 2021;
- Bahwa, CV SBS memiliki kantor cabang di Cirebon dan Gombang serta Karanganyar ;
- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat karena sama- sama bekerja di PT SS dan kemudian dipindahkan ke CV SBS;
- Bahwa, gaji terakhir yang diterima Penggugat adalah Desember 2022 ;
- Bahwa, Penggugat bekerja terakhir pada Desember 2022 menjelang tahun baru 2023 ;
- Bahwa, ada peralihan dari PT SS ke CV SBS ;
- Bahwa, pengajian setiap awal bulan, namun tidak ada slip gaji ;
- Bahwa, saksi bekerja sejak 2016 namun berhenti 2020 karena resign ;
- Bahwa, saksi termasuk diPHK gelombang ke-2 ;
- Bahwa, awalnya diphk tidak dikasih pesangon, namun akhirnya setelah mengadu ke Disnaker mendapat uang 1 bulan gaji dan saksi akhirnya menerima karena butuh surat keterangan kerja untuk pencairan BPJS ;
- Bahwa, ada jaminan ijasah saksi ditahan Tergugat ;
- Bahwa, saksi bekerja selama 4 tahun ;
- Bahwa, Kacab PT SS adalah Bu Maryati ;
- Bahwa, saksi adalah karyawan Tergugat di PT SS dan belum ada CV SBS waktu itu ;

## 2. Sdr. Priyadi ;

- Bahwa, benar Penggugat kerja di PT SS dulunya;
- Bahwa, syarat saksi melamar adalah ijasah asli tahun 2015 ;
- Bahwa, saksi juga bekerja di PT SS sama dengan Penggugat ;
- Bahwa, saksi satu team dengan Penggugat ;

Halaman 25 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- Bahwa, saksi mengalami peralihan dari PT SS ke CV SBS ;
- Bahwa, dulu ada pengurangan karyawan 30 % , namun tidak ada kaitan dengan PT ke CV ;
- Bahwa, saksi akhirnya MD , perubahan PT ke CV karena produk PT semakin sedikit dan karyawan semakin sedikit ;
- Bahwa, selama bekerja tidak ada kontrak kerja, hanya secara lisan ;
- Bahwa, saksi bekerja sejak 2015 sampai November 2022 ;
- Bahwa, Desember 2021 ada CV SBS dimana saksi bagian ekspedisi ;
- Bahwa, rekannya Panggi bagian sales, Darsono bagian gudang, Poniyo bagian ekspedisi dan Suhardi bagian urus pajak;
- Bahwa, saksi kerja di CV selama 1 tahun sampai November 2022;
- Bahwa, perusahaan CV SBS tidak ada melakukan PHK dan tidak ada surat PHK kepada Penggugat ;
- Bahwa, pemilik awal PT adalah Bu Hendra orang tua Pak Hendra pemilik CV SBS;
- Bahwa, awal desember 2022 ada wacana untuk dipindahkan kerja ke mitra CV SBS dan mutasi ke cabang lain ;
- Bahwa, sewaktu dialihkan dari PT ke CV tidak ada melamar lagi dan tidak ada pemberian uang pesangon ;
- Bahwa, yang dulu ada disuruh tandatangan untuk beralih kerja dari PT ke CV yang menyampaikan ibu Maryati katanya PT dan CV sama saja;
- Bahwa, untuk pekerjaan dan penggajian masih dilakukan orang yng sama ibu Maryati ;
- Bahwa, antara PT dan CV kantornya masih tetap sama dengan ruangan kerja juga masih tetap tidak berubah ;

### 3. Sdr. Yusuf Susila Purnama :

- Bahwa, saksi dulu bekerja ditempat Tergugat ;
- Bahwa, saksi bekerja di PT SS dan kenal Penggugat ;
- Bahwa, saksi bekerja di Tergugat karena dibawa oleh temannya ;
- Bahwa, sistem penggajian secara manual tiap bulan dibayar oleh bu Maryati;
- Bahwa, saksi bekerja di PT SS sejak 2017- 2018 ;
- Bahwa, saksi tidak mengalami bekerja di CV SBS ;
- Bahwa, karyawan yang awal bekerja dulu adalah mbak Panggi ;



4. Sdr. **Poniyo**:

- Bahwa, saksi mengalami peralihan bekerja dari PT Satria Sakti ke CV Satria Buana Sakti pada bulan Desember 2021 ;
- Bahwa, Bu Maryati adalah Kacab untuk Yogyakarta;
- Bahwa sewaktu awal bekerja adanya lamaran, interview dan bawa ijazah asli, BPKB yang dijadikan jaminan juga ;
- Bahwa, selama peralihan dari PT SS ke CV SBS tidak ada pengaruh perubahan gaji, pekerjaan dan tempat kerja masih sama;
- Bahwa, sewaktu pengakhiran kerja di PT tidak ada pemberian uang pesangon ataupun uang sagu hati ;
- Bahwa, penggajian di PT SS ke CV SBS adalah sama oleh ibu Maryati;
- Bahwa, awal Desember 2022 ada wacana mutasi, lalu pada akhir Desember 2022 diinstruksikan oleh Bu Maryati untuk Januari 2023 tidak usah masuk kerja alias dirumahkan
- Bahwa, tahun 2021 ada disuruh membuat pernyataan tandatangan tentang peralihan dari PT SS ke CV SBS, bagi yang tidak bersedia dimutasi ke tempat lain ;
- Bahwa, saksi dan Penggugat menolak mutasi di luarkota yaitu Cirebon karena jauh dan tidak ada pemberian kompensasi ;
- Bahwa, perintah mutasi setelah adanya somasi dari PH Penggugat ;
- Bahwa, mutasi pada bulan Januari 2023 awalnya tidak ada, namun hanya dirumahkan;
- Bahwa, bagi yang menolak mutasi dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa, pengumuman mutasi tidak ada hanya didatangi kerumah oleh perusahaan dengan membawa uang 1 bulan upah bagi yang menolak mutasi;
- Bahwa, saksi dan Penggugat menolak menerima uang sagu hati yang 1 bulan upah;
- Bahwa, saksi bekerja beda team dengan Penggugat ;
- Bahwa, saksi adalah karyawan Tergugat sewaktu di PT SS dan CV SBS;

5. Sdr. **Darsono**;

- Bahwa, saksi dan Penggugat menolak mutasi di luar kota yaitu Cirebon karena jauh dan tidak ada pemberian kompensasi ;
- Bahwa, perintah mutasi setelah adanya somasi dari PH Penggugat ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, mutasi pada bulan Januari 2023 awalnya tidak ada, namun hanya dirumahkan;
- Bahwa, bagi yang menolak mutasi dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa, pengumuman mutasi tidak ada hanya didatangi kerumah oleh perusahaan dengan membawa uang 1 bulan upah bagi yang menolak mutasi;
- Bahwa, saksi dan Penggugat menolak menerima uang sugu hati yang 1 bulan upah;
- Bahwa, saksi bekerja beda team dengan Penggugat ;
- Bahwa, saksi adalah karyawan Tergugat sewaktu di PT SS dan CV SBS;
- Bahwa, saksi mengalami peralihan bekerja dari PT Satria Sakti ke CV Satria Perkasa Sakti pada bulan Desember 2021 ;
- Bahwa, Bu Maryati adalah Kacab untuk Yogyakarta;
- Bahwa sewaktu awal bekerja adanya lamaran, interview dan bawa ijazah asli, BPKB yang dijadikan jaminan juga ;
- Bahwa, selama peralihan dari PT SS ke CV SBS tidak ada pengaruh perubahan gaji, pekerjaan dan tempat kerja masih sama;
- Bahwa, sewaktu pengakhiran kerja di PT tidak ada pemberian uang pesangon ataupun uang sugu hati ;
- Bahwa, penggajian di PT SS ke CV SBS adalah sama oleh ibu Sumaryati ;
- Bahwa, awal Desember 2022 ada wacana mutasi, lalu pada akhir Desember 2022 diinstruksikan oleh Bu Maryati untuk Januari 2023 tidak usah masuk kerja alias dirumahkan
- Bahwa, tahun 2021 ada disuruh membuat pernyataan tandatangan tentang peralihan dari PT SS ke CV SBS, bagi yang tidak bersedia dimutasi ke tempat lain ;

## 6 .Sdr. **Panggi Antiningsih;**

- Bahwa, saksi bekerja beda team dengan Penggugat ;
- Bahwa, saksi adalah karyawan Tergugat sewaktu di PT SS dan CV SBS;
- Bahwa, saksi mengalami peralihan bekerja dari PT Satria Sakti ke CV Satria Buana Sakti pada bulan Desember 2021 ;
- Bahwa, Bu Maryati adalah Kacab untuk Yogyakarta;

Halaman 28 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa sewaktu awal bekerja adanya lamaran, interview dan bawa ijazah asli, BPKB yang dijadikan jaminan juga ;
- Bahwa, selama peralihan dari PT SS ke CV SBS tidak ada pengaruh perubahan gaji, pekerjaan dan tempat kerja masih sama;
- Bahwa, sewaktu pengakhiran kerja di PT tidak ada pemberian uang pesangon ataupun uang sagu hati ;
- Bahwa, penggajian di PT SS ke CV SBS adalah sama oleh ibu Sumaryati ;
- Bahwa, awal Desember 2022 ada wacana mutasi, lalu pada akhir Desember 2022 diinstruksikan oleh Bu Maryati untuk Januari 2023 tidak usah masuk kerja alias dirumahkan
- Bahwa, tahun 2021 ada disuruh membuat pernyataan tandatangan tebtang peralihan dari PT SS ke CV SBS, bagi yang tidak bersedia dimutasi ke tempat lain ;
- Bahwa, saksi dan Penggugat menolak mutasi di luarkota yaitu Cirebon karena jauh dan tidak ada pemberian kompensasi ;
- Bahwa, perintah muatsi setelah adanya somasi dari PH Penggugat ;
- Bahwa, mutasi pada bulan Januari 2023 awalnya tidak ada, namun hanya dirumahkan;
- Bahwa, bagi yang menolak mutasi dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa, pengumuman mutasi tidak ada hanya didatangi kerumah oleh perusahaan dengan membawa uang 1 bulan upah bagi yang menolak mutasi;
- Bahwa, saksi dan Penggugat menolak menerima uang sagu hati yang 1 bulan upah;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawaban serta bantahannya, Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi, bernama Sdri.**Kurniatun** dan Sdri.**Maryati** yang memberikan keterangan dibawah sumpah menurut tata cara agamanya, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

## 1. Sdr. Kurniatun :

- Bahwa, saksi bekerja di PT Satria Sakti, Cilacap ;
- Bahwa, saksi bekerja sejak 2015 di PT SS sebagai Finance ;

Halaman 29 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

### Disclaimer

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

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, saksi diminta menjadi saksi untuk menunjukkan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri dari PT SS sejak tanggal 1 Maret 2021;
- Bahwa, saksi tidak mengenal Penggugat ;
- Bahwa, saksi tidak tahu alasan Penggugat mengundurkan diri ;
- Bahwa, PT SS di Cilacap adalah kantor pusat, sedangkan PT SS Yogyakarta sudah tidak beroperasi dan proses tutup;
- Bahwa, direktur Utama PT SS adalah ibu Valentina, komisaris Utama adalah Bapak Hendra Priyanto, Direktornya Bu Friska Angelina, sedangkan CV SBS direktornya adalah Pak Albert yang anak Bu Valentina ;
- Bahwa, saksi membawa surat pengunduran diri dari Penggugat yang dikirim dari PT SS Yogya ke PT SS Cilacap oleh bu Maryati;
- Bahwa, saksi tidak mengetahui CV SBS ;
- Bahwa, bu Maryati bekerja di CV SBS sebagai admin ;
- Bahwa, tidak ada Kacab dan HRD di PT SS cabang Yogyakarta ;
- Bahwa, bu Maryati sudah resign dari PT SS sejak 1 Maret 2021 ;
- Bahwa, PT SS yang sekarang ada di Kecamatan Gombang, kecamatan Majenang dan Purworejo ;
- Bahwa, berkisar akhir tahun 2020 atau awal 2021 PT SS dialihkan kepada CV SBS ;
- Bahwa, CV SBS cabangnya ada di Indramayu dan Cirebon ;
- Bahwa, PT SS dan CV SBS adalah berbeda kepemilikan ;
- Bahwa, PT SS adalah distributor makanan, minuman, sedangkan CV SBS ditributor softek, dettol, pempes ;
- Bahwa, pengurusan tutupnya PT SS Yogya dilakukan oleh saksi dan team bernama Windy ;
- Bahwa, alasan penutupan PT SS karena putus kontrak dengan vendor;
- Bahwa, CV SBS diurus oleh pak Albert ;
- Bahwa, PT SS pusatnya ada di Cilacap, sedangkan CV SBS tidak ada di Cilacap ;
- Bahwa, CV SBS di Cirebon dan di Yogyakarta masih ada ;
- Bahwa, Penggugat tidak ada diberikan tali asih atau uang pisah karena BPJS Ketenagakerjaan dan kesehatan dibayarkan semuanya oleh perusahaan ;

Halaman 30 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



- Bahwa, karyawan PT SS di Cilacap berkisar 40 an orang ;
- Bahwa, PT SS Yogya sudah tidak ada transaksi dan dialihkan ke CV SBS Yogya;
- Bahwa, uang resign adalah tergantung kebijakan pimpinan perusahaan;
- Bahwa, jam kerja PT SS adalah 6 hari kerja dimana kerja mulai jam 8.00 sampai 17.00;

## 2. Sdri. **Maryati**;

- Bahwa, saksi saat ini adalah karyawan Tergugat sebagai Kepala HRD merangkap administrasi di CV SBS, Cirebon;
- Bahwa, saksi dan Pengugat bekerja di CV SBS milik Tergugat sejak 17 Februari 2021 sampai 31 Desember 2022;
- Bahwa, saksi sebelumnya bekerja di PT SS sejak 2009 dan sudah mengundurkan diri sejak 17 Februari 2021;
- Bahwa, saksi pernah juga kerja di CV SBS, Yogyakarta sebagai adminstrasi;
- Bahwa, selama kerja di PT SS, saksi membawahi dan mengawasi administrasi ;
- Bahwa, PT SS pemiliknya adalah ibu Valentina yang merupakan ibu dari pak Albert, sedangkan pak Albert adalah pemilik CV SBS ;
- Bahwa, saksi kenal dengan Penggugat, yang sudah mengundurkan diri dari PT SS yang kemudian dipindahkan kerja ke CV SBS ;
- Bahwa, PT SS dengan CV SBS adalah berbeda perusahaan serta pemilik yang berbeda;
- Bahwa, Penggugat mengundurkan diri dari PT SS tanpa mendapatkan uang pisah, karena selama ini iuran BPJS sudah dibayarkan full oleh perusahaan;
- Bahwa, pak Albert tidak memiliki jabatan di PT SS ;
- Bahwa, Penggugat pindah kerja dari PT SS ke CV SBS pada Februari atau Maret 2021 ;
- Bahwa, dari dulu memang PT SS tidak memberikan uang pisah kepada karyawan yang mengundurkan diri;
- Bahwa, kedudukan PT SS dan CV SBS ada di ring road barat Yogyakarta, namun berbeda gedung ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, PT SS sekarang sudah tidak beroperasi sejak tahun 2021, dikarenakan sudah putus kerjasama dengan principle produk dettol, unilever dan pempers;
- Bahwa, selama menjadi karyawan maka BPKB serta ijasah karyawan ditahan oleh Tergugat ;
- Bahwa, PT SS memiliki 87 karyawan, sedangkan CV SBS Yogya memiliki 26 karyawan;
- Bahwa, saksi kurang memahami UU ketenagakerjaan ;
- Bahwa, selama kerja gaji Penggugat sesuai UMP namun tidak ada lip gaji ;
- Bahwa, iuran BPJS sebesar 94 ribu dibayarkan oleh perusahaan untuk tiap karyawan ;
- Bahwa, perjanjian kerja hanya bersifat lisan tidak ada tertulis;
- Bahwa, PT Borwita merupakan principle tidak ada hubungan kepemilikan dengan CV SBS ;
- Bahwa, karyawan bernama Panggi direkomendasikan kerja di perusahaan mitra lainnya setelah tidak bekerja di CV SBS Yogyakarta ;
- Bahwa, karyawan yang akan dimutasikan ke Cirebon tidak ada kenaikan gaji atau kompensasi lain sehingga Penggugat menolak dimutasi karena alasan keluarga ;
- Bahwa, awalnya Penggugat menerima mutasi dari CV SBS Yogya ke CV SBS Cirebon, namun akhirnya menolak dan meminta tali asih ;
- Bahwa, CV SBS Yogya tutup pada 31 desember 2022, karena principle menarik produk dan mengakhiri kerja sama dengan CV SBS Yogyakarta;
- Bahwa, Penggugat sudah diberitahu oleh saksi jika tidak bersedia mutasi ke CV SBS yang di Cirebon, maka Penggugat dipersilahkan mengundurkan diri, karena CV SBS di Yogya sudah tutup;
- Bahwa, Penggugat menandatangani pengunduran diri dari PT SS di hadapan saksi langsung secara satu persatu;
- Bahwa, saksi adalah yang mewakili perusahaan Tergugat selama pertemuan mediasi Disnaker, dan berkomunikasi dengan Penggugat;
- Bahwa, antara PT SS dan CV SBS beda akta perusahaan;
- Bahwa, sejak tahun 2021 PT SS cabang Yogyakarta tutup, adapun puatnya di Cilacap, cabang lain Purworejo dan Gombong;

Halaman 32 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Penggugat ada membuat surat MD ke PT SS pada Februari 2021, namun tidak diberikan uang pisah;
- Bahwa, Penggugat tidak bersedia mutasi ke cabang lain, sehingga tetap pilih kerja di CV SBS;
- Bahwa, masa kerja karyawan di PT SS yang bernama Anggi sejak 9 Januari 2009 – 17 Februari 2021, Ponio sejak 2012 – 17 Februari 2021, Suhardi sejak 2013 atau 2014 – 17 Februari 2021, sedangkan Sudarsono sejak kapan masuk saksi lupa dengan sampai 17 Februari 2021;
- Bahwa, manajemen CV SBS yang di Yogya memang agak kurang tertata, karena masih baru;
- Bahwa, per 1 Januari 2023 CV SBS putus kerjasamanya dengan principalnya PT Reckitt;
- Bahwa, tanggal 3 Desember 2022 saksi menyampaikan kepada Penggugat bahwa CV SBS akan stop beroperasi pada tanggal 01 Januari 2023, sehingga Penggugat ditawarkan untuk kerja di kantor lain CV SBS di Cirebon, namun jika tidak bersedia mutasi maka tanggal 5 Desember 2022 silahkan MD tanpa ada uang pisah ataupun pesangon;
- Bahwa, total karyawan CV SBS Yogyakarta ada 26 orang, selain itu ada kantor lain di Indramayu dan Cirebon;
- Bahwa, sewaktu Penggugat ditawarkan untuk mutasi keluar kota tidak ada pemberian kompensasi perubahan gaji atau fasilitas lain, jika ingin mendapat kompensasi silahkan nego dengan kantor baru CV SBS Cirebon;
- Bahwa, karyawan yang bernama Suhardi bagian gudang, Panggi bagian sales, Ponio bagian pengiriman barang, Darsono bagian helper;
- Bahwa, karena Penggugat menolak mutasi ke CV SBS Cirebon maka minta tali asih yang selayaknya, namun tidak ada diberi sehingga ada panggilan 1 x, dan panggilan kedua tidak jadi dikirim, alasan sudah ada pengacara;
- Bahwa, untuk karyawan bernama Anggi dan Duhardi selain gaji pokok ada tunjangan sekitar 200 ribuan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 15 Februari 2024;

Halaman 33 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa karena dalam surat jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi terhadap gugatan Penggugat, maka sebelum memeriksa pokok perkara, Majelis terlebih dahulu memeriksa bagian eksepsi Tergugat;

Menimbang, bahwa Majelis setelah membaca dan memeriksa eksepsi Tergugat, maka dapat disimpulkan bahwa eksepsi Tergugat tersebut pada pokoknya menyatakan :

##### **I. GUGATAN ERROR IN PERSONA / GUGATAN SALAH PIHAK (*Gemis Aanhoeda Nigheid*)**

Bahwa pihak Tergugat adalah badan usaha berbentuk commanditaire vennootschap (CV), sedangkan diketahui CV terdiri dari sekutu komanditer dan sekutu komplementer. Sekutu komanditer (sekutu pasif) memiliki tanggung jawab untuk memberikan modal CV kepada sekutu komplementer (sekutu aktif) yang bertanggung jawab untuk menjalankan kegiatan CV, sedangkan mengenai keberadaan CV sebagai subjek hukum berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 879/K/Sip/1974 yang pada pokoknya CV ataupun Firma belum merupakan badan hukum dan belum merupakan subjek hukum yang tersendiri terlepas dari anggota persero pengurus sehingga tidak dapat melakukan perbuatan hukum sendiri, oleh karena itu yang dapat melakukan perbuatan hukum adalah anggota pengurus dan apabila CV bertindak mengajukan gugatan kepada pihak lain atau ditarik menjadi Tergugat, maka yang menggugat dan tergugat bukan CV tapi anggota persero pengurusnya, yang dalam hal ini sekutu aktif atau direktur dari CV Satria Buana Sakti adalah Albert Emmanuel Hendrata. Oleh karena itu gugatan Penggugat adalah Error in Persona dan patut untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke Verklaard*).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan GUGATAN *ERROR IN PERSONA* / GUGATAN SALAH PIHAK (*Gemis Aanhoeda Nigheid*) dari Tergugat tersebut, maka Majelis akan mempertimbangkan sbb:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa *Commanditaire Vennootschap* ("CV") atau Persekutuan Komanditer merupakan badan usaha yang bukan berbentuk badan hukum, CV merupakan persekutuan yang didirikan oleh dua orang atau lebih, yang mana salah satu pihak bertindak sebagai sekutu komanditer (sekutu pasif) dan sekutu lainnya bertindak untuk melakukan pengurusan terhadap CV (sekutu aktif);

Menimbang, bahwa pada prinsipnya dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Yang menjadi permasalahan dalam perkara *a quo* adalah apakah badan usaha Tergugat yang berbentuk CV atau persekutuan komanditer tidak berbadan hukum termasuk sebagai "pengusaha atau perusahaan" yang memiliki kewajiban sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan?

Menimbang, bahwa ketentuan hukum beracara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial secara umum menggunakan Hukum Acara Perdata, namun secara *lex specialis* juga diatur dalam Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), sebagaimana diatur dalam Pasal 57 UU PPHI yang berbunyi :

*"Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini."*

Menimbang, bahwa Pengusaha atau Perusahaan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 1 angka 6 dan 7 berdasarkan UU PPHI menyatakan bahwa ;

*Pengusaha adalah :*

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di wilayah Indonesia;

*Perusahaan adalah :*



- a. *Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;*
- b. *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;*

Menimbang, bahwa untuk materi hukum terkait bidang ketenagakerjaan termuat dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Cipta Kerja serta peraturan-peraturan turunannya;

Menimbang, bahwa Pasal 150 UU Ketenagakerjaan juga mengatur tentang area ruang lingkup perselisihan pemutusan hubungan kerja sbb :

*“ Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Menimbang, bahwa berdasar segala pertimbangan diatas, Majelis berkesimpulan bahwa badan usaha CV adalah termasuk golongan pengusaha/perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam UU PPHI, yang dapat menjadi subyek hukum dalam beracara di pengadilan hubungan industrial. Sedangkan mengenai siapa yang bertindak sebagai subyek hukum dalam beracara di pengadilan hubungan industrial, maka sekutu aktif CV tersebut yang akan bertindak sesuai ketentuan Akta Anggaran Dasar CV tersebut. Bahwa selain daripada itu, perusahaan berbentuk CV atau persekutuan komanditer sebagai suatu badan usaha yang tidak berbadan hukum juga tunduk dan patuh pada UU Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, karena di CV juga terjadi hubungan kerja yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian Majelis memutuskan, eksepsi Tergugat terkait Gugatan *Error in Personal* Gugatan salah pihak (*Gemis Aanhoeda Nigheid*) sudah sepatutnya ditolak;



## II. GUGATAN PENGGUGAT OBSCUUR LIBEL (kabur / tidak jelas)

1. Bahwa mencermati dengan seksama gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur dan tidak jelas (obscuur libel) karena dalam Posita angka 24 gugatan Penggugat mendalilkan bahwa yang digunakan menjadi dasar hukum adalah PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan hubungan kerja, dimana peraturan tersebut hanya mengatur lingkup Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan dalam Posita angka 5 gugatan Penggugat dan Petitum Penggugat menginginkan Majelis Hakim untuk memutuskan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Memperhatikan Pasal 3 PP No. 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan", yang berarti bahwa pengaturan mengenai PKWTT diatur diluar PP No. 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, dasar hukum yang dipakai oleh Penggugat adalah keliru atau tidak tepat.
2. Bahwa gugatan Penggugat tidak terdapat kesesuaian antara rumusan perbuatan hukum dengan fakta yang sebenarnya terjadi sehingga tidak memenuhi unsur tuntutan (*Grondslag van de Lies*) dan oleh karenanya gugatan Penggugat tidak memenuhi unsur dasar hukum (*Rechtelijke Grond*) yang berkaitan dengan hubungan hukum (*Rechtbelang*) antara Penggugat dan Tergugat. Hal ini terlihat jelas dalam gugatan Penggugat yang mendalilkan bahwa CV Satria Buana Sakti dahulu berbentuk Perseroan Terbatas (PT), yang mana sangat tidak dimungkinkan dalam peraturan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang Perseroan Terbatas yaitu Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dimana PT tidak mungkin bisa berubah menjadi CV.
3. Bahwa yang ditarik menjadi Tergugat dalam gugatan Penggugat adalah CV Satria Buana Sakti yang didirikan pada tahun 2019 berdasarkan Akta Pendirian CV No. 30 tanggal 27 September 2019 yang dibuat oleh Notaris Dewi Rubijanto S.H., sedangkan dalam Petitum Penggugat memohon Majelis Hakim untuk menghitung masa kerja Penggugat mulai dari tahun



2012 dimana CV Satria Buana Sakti belum didirikan. Oleh karena, dalil dalam gugatan Penggugat memuat fakta yang tidak jelas dan kabur.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas sudah layak dan sepantasnya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara No 43/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk menolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya memutuskan bahwa gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvanklijke Verklaard*).

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi angka II.1 Tergugat diatas, maka Majelis akan mempertimbangkan sbb:

Menimbang, bahwa ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak semata-mata mengatur tentang pekerja PKWT saja. Seperti ketentuan waktu kerja, waktu istirahat, waktu lembur adalah berlaku juga bagi pekerja PKWTT, bahkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja beserta besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak implementasinya adalah bukan diperuntukkan bagi pekerja PKWT, melainkan untuk pekerja PKWTT. Hal ini dapat dilihat jelas dalam pertimbangan pembuatan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 berbunyi “*bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 ayat (4), angka 15 Pasal 59 ayat (4), angka 17 Pasal 61A ayat (3), angka 20 Pasal 66 ayat (6), angka 21 Pasal 77 ayat (5), angka 22 Pasal 78 ayat (4), angka 23 Pasal 79 ayat (6), angka 42 Pasal 154A ayat (3), angka 44 Pasal 156 ayat (5), dan angka 67 Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*”. Bahwa mengenai Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang menyebutkan “*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*”, maka ini jelas adalah kalimat normatif, sehingga tidak benar jika dimaknai bahwa pengaturan mengenai PKWTT diatur diluar PP No. 35 Tahun 2021. Dengan demikian eksepsi angka II.1 Tergugat tidak beralasan hukum dan haruslah ditolak; Menimbang, bahwa terhadap eksepsi angka II.2 dan II.3 Tergugat, maka Majelis berpendapat bahwa untuk menentukan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat serta memperhitungkan masa kerja Penggugat, maka Majelis masih perlu memeriksa alat bukti surat

Halaman 38 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



dan keterangan para saksi dari kedua belah pihak, sehingga Majelis akan memeriksa bersamaan dalam pokok perkara. Dengan demikian terhadap eksepsi angka II.2 dan II.3 Tergugat sudah sepatutnya ditolak;

Menimbang, bahwa eksepsi (I), (II.1), (II.2) dan (II.3) Tergugat terkait Gugatan *Error in Personae* Gugatan salah pihak dan Gugatan Penggugat *Obscur Libel* (kabur / tidak jelas) ditolak, maka Majelis memutuskan untuk menolak seluruh eksepsi Tergugat;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana yang diuraikan dalam duduk perkara putusan ini ;

Menimbang, bahwa pokok gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan atas dalil yang disampaikan oleh Penggugat, maka Tergugat menolaknya melalui Jawabannya, yang kemudian ditanggapi oleh Penggugat dalam repliknya dan atas replik tersebut ditanggapi juga oleh Tergugat dalam dupliknya;

Menimbang, terhadap dalil-dalil yang digunakan oleh pihak Penggugat maupun pihak Tergugat dalam jawab menjawab, maka yang akan dipertimbangkan oleh Majelis yang ada relevansinya dengan pokok perkara, sedangkan yang tidak relevan dengan pokok perkara akan dikesampingkan;

Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat telah disangkal kebenarannya oleh Tergugat, maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak, dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil sangkalannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHPerdara;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 sampai dengan P-8 serta mengajukan 6 (dua) orang saksi bernama Sdr.**Priadi**, Sdr. **Moch. Ridwan**, Sdr. **Yusuf Susila Purnama**, Sdr.**Poniyo**, Sdr. **Darsono**, dan Sdri. **Panggi Antiningsih**;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan alat bukti surat yang bertanda T-1 sampai dengan T-15 serta mengajukan 2 (dua) orang saksi, bernama Sdri. **Kurniatun** dan Sdri. **Maryati** ;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat bukti tersebut, baik yang diajukan dari pihak Penggugat maupun pihak Tergugat, maka yang akan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperiksa dan dipertimbangkan hanyalah yang ada relevansi dengan perkara ini, sedangkan yang tidak ada relevansi dengan perkara ini akan dikesampingkan:

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pokok permasalahan a quo termasuk dalam kategori perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga secara hukum merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial guna memeriksa dan memutus perkara a quo ;

Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat dilampiri dengan Surat Anjuran 565/1115 tanggal 16 Juni 2023 yang diterbitkan oleh Disnakertrans Sleman, hal ini membuktikan bahwa pengajuan gugatan a quo telah lebih dahulu melalui proses mediasi, yang dengan demikian telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG (selanjutnya disebut Undang- Undang Cipta Kerja) telah diundangkan pada tanggal 31 Maret 2023, serta peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja untuk cluster ketenagakerjaan juga telah diterbitkan pada bulan Februari 2021, maka Majelis dalam memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Yogyakarta adalah mengacu pada Undang- Undang Nomor 06 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka sesuai dengan Pasal 174 -176 HIR jo Pasal 1923-1928 KUH Perdata telah ditetapkan bahwa “pengakuan” merupakan alat bukti yang sah menurut hukum dan tidak perlu dibuktikan lagi, sedangkan hal-hal yang secara tegas disangkal oleh salah satu pihak sehingga merupakan masalah yang harus dibuktikan. Maka demi kepastian hukum, harus dinyatakan bahwa pengakuan harus dianggap terbukti dan telah menjadi dalil tetap hal- hal sebagai berikut ;

- 1. Bahwa benar terjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dimana Penggugat karyawan tetap dari Tergugat;**
- 2. Bahwa benar upah Penggugat adalah Rp.2.101.000,00 (dua juta seratus satu ribu rupiah);**

Halaman 40 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

#### 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)



Menimbang, bahwa dari uraian jawab- jawab yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah **asumsi Penggugat yang bekerja kepada Tergugat sejak dari PT Satria Sakti selanjutnya dialihkan bekerja ke CV Satria Buana Sakti menolak dimutasi ke luar Yogyakarta telah diPHK secara sepihak tanpa pesangon, sedangkan asumsi Tergugat bahwa Penggugat bekerja hanya di CV Satria Buana Sakti telah mangkir bekerja, karena telah dipanggil kerja sebanyak 2x namun tidak datang, sehingga dianggap mengundurkan diri tanpa pesangon;**

Menimbang, bahwa setelah Majelis memperhatikan seluruh isi gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat yang diajukan kedua belah pihak, maka yang menjadi pokok persoalan dan fundamental yang harus dipertimbangkan adalah :

- 1. Apakah hak- hak Penggugat jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat dimulai sejak Penggugat bekerja di PT Satria Sakti ataukah hanya selama bekerja di CV Satria Buana Sakti?**
- 2. Bagaimana dengan hak- hak Penggugat yang harus diterima berdasar hukum ketenagakerjaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja?**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok persoalan yang pertama yaitu:” **Apakah hak- hak Penggugat jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat dimulai sejak Penggugat bekerja di PT Satria Sakti ataukah hanya selama bekerja di CV Satria Buana Sakti?”;**

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat angka (2) dan (3) mendalilkan bahwa **SUHARDI DIBYO TRISWORO** sebagai Penggugat merupakan Pekerja/Buruh yang bertugas mendata barang yang ada di dalam gudang besar dan sudah lama bekerja sekitar 6 (Enam) tahun lebih 9 Bulan, terhitung sejak bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Desember, dimana saat Penggugat masuk sebagai pekerja di CV. Satria Buana Sakti, yang dahulunya adalah PT. Satria Sakti hingga kemudian berubah menjadi CV. Satria Buana Sakti, tidak terdapat penandatanganan Kontrak kerja secara tertulis namun hanya sebatas lisan pada saat proses rekrutmen yang di lakukan oleh Tergugat dan Penggugat diminta menyerahkan ijazah sebagai jaminan kepada pihak Tergugat;

Menimbang, bahwa dalam gugatan Penggugat angka (7) dan (10) mendalilkan bahwa Penggugat telah bekerja secara terus menerus sejak nama perusahaan masih berstatus Badan Hukum yang bernama PT. Satria Sakti sampai terjadinya peralihan status menjadi CV. Satria Buana Sakti, dimana Penggugat tetap diminta berkerja tanpa ada surat Kontrak kerja baru dari



Tergugat dengan Penggugat masih bekerja pada Tergugat selama 1 tahun sampai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, serta pada saat perubahan status perusahaan dari PT. Satria Sakti ke CV. Satria Buana Sakti, Penggugat pernah diminta oleh Tergugat untuk menandatangani surat pernyataan agar tetap bergabung/berkerja di perusahaan, jika hal ini tidak dilakukan maka akan di mutasi ke cabang lain diluar wilayah D.I. Yogyakarta;

Menimbang, bahwa Tergugat menolak dalil- dalil Penggugat, dalam jawaban angka (2), (3), (4) dan (5) Tergugat mendalilkan bahwa Tergugat baru didirikan sebagai badan usaha berbentuk CV pada tahun 2019 berdasarkan Akta Pendirian CV No. 30 tanggal 27 September 2019 yang dibuat oleh Notaris Dewi Rubijanto S.H. di Purwokerto Kabupaten Banyumas dimana PT. Satria Sakti dengan CV. Satria Buana Sakti adalah Perusahaan yang berbeda dan terpisah sedangkan Kontrak Kerja antara Penggugat dengan CV. Satria Buana Sakti tidak dilakukan secara tertulis hanya sebatas lisan adalah benar. Sedangkan Penggugat telah bekerja sejak bulan Maret 2016 sampai dengan bulan 31 Desember 2022 atau 6 (Enam) tahun lebih 9 Bulan adalah tidak benar, karena CV baru didirikan pada tahun 2019. Oleh karena itu yang benar adalah Penggugat mulai bekerja di CV tanggal 17 Februari 2021 sampai dengan 31 Desember 2022 yang dibuktikan dengan absensi karyawan yang bersangkutan mulai bekerja di CV Satria Buana Sakti ;

Menimbang, bahwa keterangan para saksi dari Penggugat bernama Sdr.**Priadi**, Sdr. **Moch. Ridwan**, Sdr. **Yusuf Susila Purnama** yang menyatakan bahwa Penggugat dulu awalnya bekerja di PT Satria Sakti, lalu pada tahun 2021 dialihkan ke CV Satria Buana Sakti pada tahun 2021, dimana PT Satria Sakti dengan CV Satria Buana Sakti dimiliki oleh orang yang masih satu keluarga ;

Menimbang, bahwa keterangan saksi dari Tergugat bernama Sdri. Kurniatun yang menyatakan bahwa, saksi diminta menjadi saksi untuk menunjukkan bahwa Penggugat telah mengundurkan diri dari PT Satria Sakti sejak tanggal 1 Maret 2021 dan benar terjadi pengalihan PT Satria Sakti ke CV Satria Buana Sakti sekitar akhir 2020 atau awal 2021 dan PT Satria Sakti dalam proses untuk ditutup ;

Menimbang, bahwa keterangan saksi- saksi dari Penggugat dan Sdri. Maryati yang menerangkan bahwa pada 17 Februari 2021 PT Satria Sakti yang dimiliki oleh Ny. Valentina telah tutup dan seluruh karyawan PT Satria Sakti termasuk Penggugat dan saksi Sdri. Maryati dialihkan bekerjanya ke CV Satria Buana Sakti yang dimiliki oleh Tn. Albert yang tak lain merupakan anak Ny.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Valentina, namun tidak ada perjanjian pengalihan antara PT Satria Sakti dan CV Satria Buana Sakti terkait pengalihan karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti Akta No.30 tanggal 27 September 2019 (vide T-1), yang menunjukkan Ny. Valentina sebagai Pesero Komanditer, sedangkan anaknya bernama Tn.Albert Emmanuel Hendratama sebagai Pesero Pengurus ;

Menimbang, keterangan saksi Sdri.Maryati sebagai petugas administrasi sewaktu di PT Satria Sakti yang menerangkan bahwa Penggugat dan karyawan lain diminta untuk membuat surat mengundurkan diri (bukti T-17) karena PT Satria Sakti telah tutup dan dipindahkan bekerja di CV Satria Buana Sakti yang masih satu area hanya beda gedung, namun PT Satria Sakti tidak ada memberikan uang pisah ataupun pesangon. Jika tidak membuat surat mengundurkan diri maka dianggap tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya ke CV Satria Buana Sakti;

Menimbang, bahwa berdasar pertimbangan diatas, Majelis berpendapat bahwa PT Satria Sakti dengan CV Satria Buana Sakti adalah dua perusahaan yang dimiliki oleh satu keluarga antara ibu dan anaknya, telah mengalihkan Penggugat yang awalnya sebagai karyawan dari PT Satria Sakti kepada CV Satria Buana Sakti tanpa menyelesaikan terlebih dahulu hak- hak Penggugat akibat perusahaan PT Satria Sakti tutup, sebagaimana yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan serta tidak adanya perjanjian pengalihan antara PT Satria Sakti dengan CV Satria Buana Sakti tentang nasib Penggugat, dan meminta Penggugat mengundurkan diri sebagai syarat untuk bekerja di tempat baru, tanpa memberikan hak- hak Penggugat, maka hal ini tentu tidak dapat dibenarkan dan menyalahi hukum ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa Pasal 61 ayat (3) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

***“Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.”;***

Menimbang, bahwa surat pengunduran diri yang dibuat Penggugat kepada PT Satria Sakti sebagai syarat untuk melanjutkan hubungan kerja ke CV Satria Buana Sakti, dimana Penggugat tidak mendapatkan uang pisah ataupun pesangon dari PT SS, dengan demikian bahwa berdasarkan Pasal 61 ayat (3)

Halaman 43 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja diatas, **Majelis berkesimpulan Tergugat sebagai perusahaan baru wajib bertanggungjawab atas hak- hak Penggugat sejak Penggugat bekerja di PT Satria Sakti sampai terakhir bekerja di CV Satria Buana Sakti apabila terjadi pemutusan hubungan kerja nantinya;**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan pokok permasalahan kedua yaitu: **"Bagaimana dengan hak- hak Penggugat yang harus diterima berdasar hukum ketenagakerjaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja?";**

Menimbang, bahwa dalil- dalil angka (12), (13) dan (14) dari Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat dalam melakukan PHK kepada Penggugat tidak dilaksanakan sesuai ketentuan Perundang-undangan dimana Penggugat telah diminta untuk tidak masuk bekerja lagi atau dirumahkan oleh Tergugat tanpa adanya kejelasan status Penggugat sebagai karyawan, dan tanpa diberikan hak-haknya selama dirumahkan. Dan dalam kondisi tidak jelaskan status apakah masih berkerja pada CV. Satria Buana Sakti atau telah di PHK, serta telah di nonaktifkannya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 31 Desember 2022 dan pada tanggal bulan dan tahun yang sama juga Tergugat telah mengeluarkan surat mutasi yang di peruntukan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam dalil-dalil angka (10),(11) dan (12) Tergugat yang menyatakan bahwa Tergugat tidak pernah melakukan PHK atau merumahkan karyawan, yang hendak dilakukan Tergugat adalah menawarkan Penggugat untuk tetap bekerja di cabang usaha Tergugat yang berada di kota lain yang masih beroperasi yaitu Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan adanya Surat Panggilan No 12/HRD-PGLN/SBS-CRB/II/2023 tertanggal 27 Januari 2023, yang menyatakan masih adanya iktikad baik Tergugat untuk melakukan panggilan terhadap Penggugat tertanggal 27 Januari 2023, dikarenakan sudah sejak 1 Januari 2023 Penggugat tidak pernah hadir dan melaksanakan tugas di perusahaan Tergugat. Bahwa oleh karena tidak ada tanggapan dari Penggugat terhadap Surat Panggilan Pertama dari Tergugat, maka sekiranya pada awal bulan Februari 2023 Tergugat melalui HRD yaitu Sdri. Maryati menyampaikan Surat Panggilan ke-2 (dua) kepada Penggugat, namun Penggugat menyampaikan kepada Tergugat untuk langsung saja berbicara dengan penasehat hukum Penggugat. Hal ini tentu secara jelas menyatakan sikap Penggugat bahwa tidak ingin melanjutkan pekerjaan di perusahaan Tergugat. Bahwa non aktif BPJS Ketenagakerjaan Penggugat dikarenakan akan diaktifkan

Halaman 44 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lagi di cabang baru perusahaan Tergugat. Karena cabang perusahaan Tergugat yang berada di D.I.Yogyakarta sudah tidak mendapat pemasukan dan tutup, maka kemudian Tergugat bermaksud mengaktifkan kembali BPJS Ketenagakerjaan Penggugat di perusahaan Tergugat yang ada di Cirebon.

Menimbang, keterangan para saksi Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat melalui Sdri. Maryati selaku kepala HRD menyatakan bahwa CV Satria Buana Sakti akan tutup pada 1 Januari 2023 dikarenakan diputus kontraknya dengan principle sehingga tidak akan ada lagi pemasukan sehingga Penggugat serta karyawan lainnya ditawarkan untuk mutasi ke kantor CV Satria Buana Sakti di kota lain yaitu Cirebon, atau jika tidak bersedia mutasi maka disilahkan mengundurkan diri tanpa pesangon, namun Penggugat keberatan karena memikirkan keluarga dan tiada penambahan upah ataupun tunjangan untuk mutasi ke Cirebon;

Menimbang, keterangan saksi Sdri. Maryati yang menerangkan bahwa pada bulan Desember 2022 benar saksi memanggil satu persatu seluruh karyawan untuk diberitahukan jika perusahaan CV Satria Buana Sakti akan tutup akibat diputus kontraknya oleh principle, sehingga Tergugat tidak bermaksud melakukan PHK kepada Penggugat namun akan dimutasikan ke CV Satria Buana Sakti diluar Yogyakarta yaitu di Cirebon. Namun jika Penggugat tidak bersedia maka Penggugat dipersilahkan mengundurkan diri tanpa pesangon, karena selama ini iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan sudah dibayarkan semuanya oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa tentang Appointment of Distributor (vide T-3) yang menunjukkan bahwa principle yaitu PT Reckit Benckister Indonesia telah membuat kontraknya dengan Tergugat sampai 31 Desember 2022;

Menimbang, bukti daftar karyawan yang menolak CV Satria Buana Sakti yang menolak mutasi (vide T-7) dan Perjanjian Bersama antara Tergugat dengan para karyawan yang menolak mutasi ke CV Satria Buana Sakti, Cirebon dengan diberikan pesangon/ uang tali asih sebesar 1 (satu) bulan upah (vide bukti T-8, T-9, T-10, T-11 dan T-12), hal ini menunjukkan beberapa rekan kerja Penggugat yang awalnya menolak mutasi pada akhirnya bersedia mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat, dengan menerima uang tali asih sebesar 1(satu) bulan upah;

Menimbang, surat mutasi yang dibuat Tergugat kepada Penggugat yang ditandatangani saksi Sdri.Maryati (vide T-1) serta surat panggilan untuk masuk kerja dari Tergugat kepada Penggugat (vide T-5 dan T-6), hal ini menunjukkan

Halaman 45 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa Penggugat tidak masuk kerja di CV Satria Buana Sakti Cirebon sejak Januari 2023;

Menimbang, surat somasi I dan II dari Kuasa Penggugat kepada Tergugat yang intinya mempertanyakan kejelasan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat akibat dirumahkan sejak Januari 2023 (vide P-5 dan P-6);

Menimbang, bahwa keterangan saksi Sdri. Maryati yang menyatakan perusahaan Tergugat tidak ada merumahkan atau menghentikan kerja Penggugat, namun yang dilakukan adalah mutasi kepada Penggugat karena perusahaan sudah tutup sehingga Penggugat tidak kehilangan pekerjaan, hal ini sesuai surat jawaban Anjuran kepada Disnaker (vide T-15)

Menimbang, bahwa pada prinsipnya mutasi, rotasi, kenaikan jabatan atau demosi sekalipun adalah hak mutlak perusahaan, karena perusahaan berwenang untuk mengatur jalannya roda perusahaan dengan menempatkan posisi karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Namun, demikian khusus mutasi yang harus pindah ke tempat yang jauh dari domisili karyawan ada baiknya dimusyawarahkan kedua belah pihak agar tidak merugikan dan saling menguntungkan. Akan lebih bijak, jika perusahaan mendengar aspirasi karyawan menyangkut tempat tinggal baru serta keluarga karyawan yang ditinggalkan mutasi apalagi jaraknya yang relatif jauh, sehingga idealnya Tergugat dapat memberikan kompensasi kepada Penggugat yang harus mutasi dari Yogyakarta ke Cirebon misal berupa fasilitas/ tunjangan tempat tinggal, transportasi, komunikasi dan lain- lain, sehingga tidak membebani Penggugat atau mengurangi pendapatan Penggugat;

Menimbang, bahwa perihal ketentuan mutasi harusnya dapat diatur lebih detail dalam Perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama, sehingga mutasi Tergugat kepada Penggugat, namun dari isi peraturan perusahaan tidak mengatur ketentuan mutasi (vide T-15). Menurut Majelis mutasi yang dilakukan Tergugat adalah mutasi sepihak yang dilakukan Tergugat karena tidak memiliki landasan yang kuat, karena hal ini justru akan mempersulit kehidupan sehari- hari dari Penggugat;

Menimbang, bahwa Penggugat telah menolak mutasi dari Yogyakarta ke Cirebon yang dilakukan Tergugat, dikarenakan perusahaan CV Satria Buana Sakti tempat Penggugat bekerja sudah akan tutup, sehingga Tergugat telah menghentikan pembayaran iuran BPJS Penggugat terhitung Januari 2023, serta bahwa penolakan mutasi yang dilakukan Penggugat bukanlah tanpa alasan,

Halaman 46 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



namun sebagaimana telah disampaikan keterangan para saksi Penggugat dan telah dipertimbangan oleh Majelis diatas, maka Majelis berkesimpulan bahwa kedua belah pihak sudah tidak dapat melanjutkan hubungan kerja lagi;

Menimbang, bahwa berdasar Pasal 61 ayat (1.d) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan:

***“Perjanjian Kerja berakhir apabila:.....(d) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; ...”*** , maka berdasar ketentuan ini Majelis berwenang memutuskan mengakhiri perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak;

Menimbang, yang menjadi penyebab utama perselisihan PHK ini adalah karena tutupnya perusahaan Tergugat sejak tanggal 31 Desember 2022, akibat dihentikannya kontrak kerja oleh principle, sehingga Tergugat memutasikan Penggugat ke tempat lain, namun Penggugat menolak bekerja di tempat baru karena tidak ada kesepakatan serta aturan yang jelas, maka mutasi tersebut tidak dapat dipaksakan jika Penggugat tidak bersedia, walaupun mutasi tersebut dilandasi niat baik oleh Tergugat agar Penggugat tetap dapat bekerja. Oleh karena itu, dalam peristiwa ini Majelis berpendapat, bahwa menolaknya Penggugat untuk dimutasi oleh Tergugat tidak dapat dijadikan alasan Tergugat menyatakan Penggugat telah mangkir bekerja meskipun sudah dipanggil 2 (dua) kali oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

***“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:***

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

Menimbang, bahwa berdasar segala pertimbangan diatas Majelis memutuskan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian sesuai Pasal 44 ayat (2) Peraturan



**Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 31 Desember 2022 ;**

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis akan mempertimbangkan dan memutuskan petitum Penggugat satu persatu secara keseluruhan ;

Menimbang, bahwa Pasal 100 UU PPHI yaitu : “Dalam mengambil putusan, Majelis mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.;

Menimbang, bahwa **petitum-1 Penggugat** yaitu mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya, maka Majelis akan memutuskan petitum-1 setelah memutuskan petitum Penggugat lainnya terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa **petitum-2 Penggugat** yang menyatakan dan menetapkan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah sah secara hukum;

Menimbang, bahwa dari dalil- dalil para pihak serta keterangan para saksi dari para pihak yang menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja dengan status pekerja PKWTT (tetap) yang tidak dibantah dan telah diakui oleh Tergugat, maka **beralasan hukum petitum-2 Penggugat dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa **petitum-3 Penggugat** menuntut menyatakan dan menetapkan bahwa Penggugat adalah sah sebagai Pekerja Tetap pada CV. Satria Buana Sakti, berkedudukan di Ring Road Barat No. 104, Ponowaren 15/19 Kelurahan Nogosaren, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman. Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta;

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan hukum sebelumnya Majelis telah memutuskan bahwa Tergugat sebagai perusahaan baru wajib bertanggungjawab atas hak- hak Penggugat sejak Penggugat bekerja di PT Satria Sakti sampai terakhir bekerja di CV Satria Buana Sakti apabila terjadi pemutusan hubungan kerja serta menimbang petitum-2 Penggugat telah dikabulkan, **maka Majelis memutuskan beralasan hukum petitum-3 Penggugat dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-4 Penggugat** menuntut dan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang di sampaikan Tergugat tanpa secara sah dan patut yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;



Menimbang, bahwa keterangan saksi Sdri. Maryati dan dalil- dalil Tergugat yang menyatakan bahwa Tergugat tidak ada melakukan PHK terhadap Penggugat, serta tidak ada bukti Tergugat mengeluarkan surat PHK kepada Penggugat, maka **Majelis memutuskan beralasan hukum petitum-4 Penggugat untuk ditolak;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-5 Penggugat** menuntut dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang, bahwa dalam pertimbangan hukum sebelumnya Majelis telah memutuskan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh sesuai Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 31 Desember 2022 , maka **Majelis memutuskan beralasan hukum petitum-5 Penggugat untuk ditolak;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-6 Penggugat** menuntut dan menghukum Tergugat untuk membayar upah pekerja dan hak-hak lainnya kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp. 16.808,000,- (enam belas juta delapan ratus delapan Ribuh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- Gaji pokok belum dibayarkan 8 x Rp. 2.101,000,-= Rp. 16. 808,000,-
- Total = Rp. 16. 808,000,-

Terbilang : (Enam belas juta delapan ratus delapan Ribu rupiah), maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam positanya angka -25 Penggugat mendailkan Tergugat untuk membayar gaji/upah dan hak-hak lainnya secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat selama tidak dipekerjaan sampai pendaftaran perkara a quo;

Menimbang, bahwa berdasar keterangan saksi dari Penggugat dan Tergugat yang menyatakan bahwa sejak Januari 2023 Penggugat menolak untuk dimutasi ke CV Satria Buana Sakti, Cirebon dan tidak pernah masuk kerja lagi, serta Majelis telah memutuskan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 31 Desember 2022, maka **Majelis memutuskan beralasan hukum petitum-6 Penggugat untuk ditolak;**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dalam **petitum-7 Penggugat** menuntut dan menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon secara langsung sekaligus dan tunai sejumlah Rp.2.101.000,- (dua puluh satu juta sepuluh ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon 1 x 7 x Rp. 2.101.000,- = Rp.14.707.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 3 xRp.2.101.000,- = Rp. 6.303.000,-
- Jumlah = Rp. 21.010.000,-

Terbilang : (Dua puluh satu juta sepuluh ribu rupiah), maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat adalah sejak bulan Maret 2016 sampai dengan bulan 31 Desember 2022 atau 6 (enam) tahun lebih 9 (sembilan) bulan dengan upah terakhir Rp.2.101.000,00 namun tidak ada bukti sisa cuti tahunan Penggugat serta daerah asal Penggugat direkrut menjadi pekerja, maka Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tergugat wajib membayar uang kompensasi kepada Penggugat sebagai berikut;

- a. uang pesangon: = 1 x 7 x Rp2.101.000,00 = Rp.14.707.000,00
- b. uang penghargaan masa kerja = 1 x Rp2.101.000,00 x 3 = Rp.6.303.000,00
- c. uang penggantian hak = - \_\_\_\_\_ +
- Rp.21.010.000,00**

(Dua puluh satu juta sepuluh ribu rupiah);

Dengan demikian, **Majelis memutuskan petitum-7 Penggugat dapat dikabulkan;**

Menimbang, bahwa dalam **petitum-8 Penggugat** menuntut dan menyatakan menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat berdasarkan Yurisprudensi Nomor 1/Yur/PHI/2018 tahun 2018 untuk perbulannya dikalikan dengan perhitungan Upah Proses sebesar 6 X Rp. 2.101.000,- (Dua Juta seratus Ribu seribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- Upah Selama Proses 6 x Rp. 2.101.000,- = Rp. 12.606.000,-
- JUMLAH = Rp. 12.606.000,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(Terbilang: dua belas juta enam ratus enam ribu rupiah), maka Majelis akan mempertimbangkan sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa Pasal 157 A ayat (1) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan :

*“Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.”;*

Menimbang, bahwa Pasal 93 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

*“ Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” ;*

Menimbang, bahwa faktanya berdasarkan keterangan para saksi dari Penggugat serta saksi Sdri. Maryati yang menyatakan bahwa Penggugat tidak bersedia bekerja sejak Januari 2023 lagi karena menolak dimutasi ke CV SBS Cirebon yang lokasinya jauh dari Yogyakarta seperti yang Majelis pertimbangkan dalam pertimbangan sebelumnya, serta menimbang bukti surat mutasi dan panggilan kerja sebanyak 2 (dua) kali dari Tergugat kepada Penggugat yang tidak dilaksanakan oleh Penggugat (vide T-4, T-5 dan T-6), hal ini menunjukkan bahwa Penggugat tidak bersedia dimutasi melaksanakan kewajibannya namun bukan keinginan ataupun larangan dari Tergugat, sehingga berdasar segala pertimbangan diatas, adalah adil dan beralasan hukum **Majelis memutuskan menolak petitum -8 Penggugat**

Menimbang, **bahwa petitum-9 Penggugat** menuntut Tergugat untuk semua biaya yang timbul dalam perkara ini dibayar sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, maka menimbang nilai gugatan Penggugat adalah dibawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 50 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara yang timbul akan ditanggung oleh Negara, yang akan ditentukan dalam amar putusan, dengan demikian **Majelis memutuskan petitum-9 Penggugat dapat dikabulkan ;**

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas, gugatan Penggugat ada yang dikabulkan, dikabulkan sebagian dan sebagian lagi ditolak, dengan demikian terhadap petitum-1 Penggugat, maka Majelis berkesimpulan, bahwa gugatan **Penggugat dapat dikabulkan untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya ;**

Memperhatikan ketentuan- ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang- Undang Nomor 13

Halaman 51 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk

#### 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

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industriamori dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI:

### DALAM EKSEPSI

Menolak seluruh eksepsi Tergugat ;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah sah secara hukum;
3. Menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja tetap pada CV. Satria Buana Sakti, yang berkedudukan di Ring Road Barat No. 104, Ponowaren 15/19 Kelurahan Nogosaren, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman. Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian sesuai Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 31 Desember 2022 ;
5. Menghukum Tergugat membayar uang kompensasi kepada Penggugat secara tunai dengan perincian sebagai berikut :
  - a.uang pesangon:  $= 1 \times 7 \times \text{Rp}2.101.000,00 = \text{Rp}14.707.000,00$
  - b. uang penghargaan masa kerja  $= 1 \times \text{Rp}2.101.000,00 \times 3 = \text{Rp}6.303.000,00+$

**Rp.21.010.000,00**

(Dua puluh satu juta sepuluh ribu rupiah );
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar : **Rp.305.000,00**  
(tiga ratus lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta , pada hari Senin, tanggal 26 Februari 2024, oleh kami, Agnes Hari Nugraheni, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua , Siti Umi Akhiroh, S.H.M.H. dan Heri Purnomo,

Halaman 52 dari 53 Putusan PHI Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S.Si., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk tanggal 25 September 2023, putusan tersebut pada hari Rabu, tanggal 28 Februari 2024, diucapkan dalam persidangan secara elektronik terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Anna Heny Wahyuningsih, S.H., Panitera Pengganti pada pengadilan negeri tersebut dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

ttd

Siti Umi Akhiroh, S.H.M.H.

M.H

ttd

Heri Purnomo, S.Si., S.H., M.H.

Hakim Ketua,

ttd

Agnes Hari Nugraheni, S.H.,

Panitera Pengganti,

ttd

Anna Heny Wahyuningsih, S.H.

**Rincian biaya perkara** :

1. Materai .....	:	Rp.10.000,00;
2. Redaksi.....	:	Rp.10.000,00
3. Pendaftaran.....	:	Rp.-
4. Juru sumpah .....	:	Rp.-
5. Pemanggilan .....	:	Rp.210.000,00
6. Administrasi Penyelesaian	:	

Perkara (BAP2) ..... Rp75.000,00;

Jumlah : Rp.305.000,00 ;

(tiga ratus lima ribu rupiah)

**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)