



**P U T U S A N**

**Nomor: 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada Peradilan tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

**MOCHAMAD FAISAL ADZIM**, Warga Negara Indonesia, Laki-Laki, Islam, Jombang, 21-02-1994, Alamat : Jln. Bali RT. 05 RW.03, Kelurahan Bedahlawak, Kecamatan Tembelang, Kabupaten Jombang; yang untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

**L A W A N**

**PT ANDIKA ENERGINDO**, yang beralamat di Perum Puri Indah Blok AJ No.8A RT.38 RW.08 Kelurahan Suko Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo, yang dalam hal ini diwakili oleh Bima Putrajaya, sebagai Direktur PT Andika Energindo, dan memberikan kuasa kepada Moh Ali Rofiq, Bayu Swandaru, dan Tulus Faizal Aziz., yang kesemuanya adalah Para Karyawan PT Andika Energindo, yang berkedudukan di Jakarta dengan alamat Jl. Lebak Bulus Tengah No. 05 RT.11 RW. 04 Cilandak Barat Jakarta Selatan DKI Jakarta, yang mempunyai kantor Perwakilan Jatim dan Nusra di Jalan Gelora No. 30 RT. 01 RW. 01 Kelurahan Pucang, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo; berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 13 Februari 2025, yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 27-02-2025, Nomor:949/HK/II/2025, untuk selanjutnya disebut sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut ;

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

Setelah melihat bukti bukti yang diajukan oleh Para Pihak;

Setelah mendengar keterangan Para Pihak di dalam persidangan ;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA**

Halaman 1 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal, 23 Desember 2024, yang telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 9 Januari 2025, dengan Register Nomor : 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.SBY, yang dalam gugatannya mengemukakan hal-hal sebagai berikut:

**DASAR GUGATAN :**

1. Bahwa Penggugat adalah merupakan pekerja/buruh sebagai karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) di Perusahaan Tergugat yang telah bekerja sejak tanggal 1 April 2021 dengan masa kerja 3 Tahun Lebih atau kurang dari 4 Tahun;
2. Bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten Jombang pada tahun 2024 waktu terakhir pekerja tidak dipekerjakan lagi adalah Rp. 2.945.554.- (Dua Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Lima Ribu Lima Ratus Lima Puluh Empat Rupiah) Sesuai dengan Keputusan Gubernur No. 188/656/KPTS/013/2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2024;
3. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah Menyatakan Penggugat Mangkir selama 5 (Lima) hari kerja atau lebih berturut – turut tanpa keterangan secara tertulis. Namun Faktanya Penggugat tetap melakukan absensi, melakukan aktivitas kerja dan menerima upah penuh pada bulan Mei 2024;
4. Bahwa Penggugat pernah menerima Surat Panggilan berupa Surat Teguran, Surat Peringatan 1 hingga Surat Peringatan 3 yang mana Surat tersebut berisi tentang sangsi yang menyatakan Penggugat mangkir. Namun Faktanya Penggugat tetap melakukan absensi, melakukan aktivitas kerja dan menerima upah penuh dalam Bulan Mei 2024;
5. Bahwa Penggugat sedang melakukan proses Perselisihan Hubungan Industrial di Tingkat DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur terkait pengaduan kekurangan upah;
6. Pertemuan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang pada tanggal 17 Juli 2024 dan 3 September 2024 terkait Undangan Klarifikasi tidak menemukan solusi;
7. Pertemuan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang pada tanggal 12 September terkait Undangan Mediasi Hubungan Industrial tidak menemukan solusi;
8. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar Mangkir 5 (Lima) Hari berturut – turut adalah fakta kebohongan dan semata – mata untuk

Halaman 2 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengelabui Penggugat serta mengelabui Pihak Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan upaya untuk menghindari kewajiban Tergugat dalam membayar Hak – hak Penggugat dalam hal Kekurangan Upah, Pesangon dan Tunjangan Hari Raya serta Hak – hak Normative Lainnya

9. Bahwa Karena Perundingan Bipartite gagal/tidak capai kesepakatan, maka permasalahan ini akhirnya dilanjutkan pada tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang dan telah diterbitkan Anjuran dengan Nomor : 500.15/1192/415.21/2024 tertanggal 18 Oktober 2024;
10. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan;

*Bahwa gugatan ini diajukan dengan alasan-alasan hukum sebagai berikut :*

1. Bahwa Tergugat adalah Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan teknik yang beralamat di Jl. Gelora No.30 RT 01 RW 01 Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur;
2. Bahwa Penggugat selama terikat Hubungan Kerja dengan Tergugat tidak sepenuhnya diberikan Hak – hak Normatif sebagaimana ketentuan per Undang – Undangan yang berlaku yang mana Penggugat menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten;
3. Bahwa besaran Upah Minimum Kabupaten Jombang pada tahun 2024 waktu terakhir Penggugat tidak dipekerjakan lagi adalah Rp. 2.945.554.- (Dua Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Lima Ribu Lima Ratus Lima Puluh Empat Rupiah) Sesuai dengan Keputusan Gubernur No. 188/656/KPTS/013/2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2024;
4. Bahwa kemudian tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat yang berlaku 30 Mei 2024 terhadap Penggugat dengan dasar/alasan Mangkir 5 (lima) hari berturut-turut tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat, Faktanya Penggugat dapat membuktikan bahwa pada bulan Mei 2024 absensi kerja dan gaji yang diterima Penggugat Penuh;
5. Bahwa sejak tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat yang berlaku mulai 30 Mei 2024 Penggugat tidak dipekerjakan sampai sekarang oleh Tergugat sehingga mengakibatkan Penggugat tidak bisa bekerja seperti biasanya sehingga tidak memiliki penghasilan untuk

Halaman 3 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



menafkahi hidup keluarganya, dimana Penggugat tidak diberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan upah proses tidak diberikan yang mana hal tersebut adalah hak dari Penggugat;

6. Bahwa kemudian oleh karena alasan yang dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja dalam Isi Anjuran Nomor 500.15/1192/415.21/2024, faktanya Tergugat tetap kekeh pada pendiriannya dengan alasan Mangkir 5 (Lima) hari berturut-turut, meskipun Tergugat tidak dapat membuktikan, maka Tergugat berkewajiban memberikan kepada Penggugat Uang Pesangon Sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja: 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja serta Yurisprudensi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 168/PUU/XXI/2023 terkait Uji Materi UU Nomor 6 Tahun 2023, dengan masa kerja terhitung sejak awal Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat dan dengan dasar perhitungan Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tersebut sesuai Upah Minimum Kabupaten Jombang (UMK) Tahun 2024 sebesar Rp.2.945.554.-, Yang jumlahnya sebesar Rp. 30.342.215 (Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Empat Puluh Dua Ribu Dua Ratus Lima Belas Rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon  $2 \times (4 \times \text{Rp. } 2.945.554)$  = Rp. 23.564.432,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja  $2 \times \text{Rp. } 2.945.554$  = Rp. 5.891.108,-
- Uang Penggantian Hak Cuti Tahunan 2024 yang belum diambil 5 Hari =  
Rp. 886.675,-+
- Jumlah = Rp. 30.342.215,-

7. Bahwa berikutnya berdasarkan ketentuan Pasal 157 A ayat (1) (2) dan (3) Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor : 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, secara jelas disebutkan yang pada pokoknya *“selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya”*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa selain itu berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI (SEMA RI) Nomor : 3 Tahun 2015 tentang pemberlakuan Rumusan hasil rapat pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas bagi Pengadilan dan Rumusan Hukum Kamar perdata Khusus pada huruf (f) menyebutkan *"terkait upah Proses Perselisihan PHK maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN;*
9. Bahwa merujuk pada ketentuan tersebut, oleh karena Penggugat sejak tanggal : 30 Mei 2024 sudah tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat dan upah beserta hak-hak lainnya selama masa proses perselisihan hubungan industrial tersebut tidak dibayarkan, maka cukup beralasan secara hukum apabila Tergugat dihukum dan diperintahkan untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah /gaji Para Penggugat selama masa proses perselisihan ini berlangsung yaitu :
  - Upah selama selama Penggugat tidak dipekerjakan (upah selama proses perselisihan PHK) sejak tanggal 1 Juni 2024 sampai dengan tanggal 30 November 2024 secara keseluruhan Rp. 17.673.324,- (Tujuh Belas Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Empat Rupiah);
10. Bahwa oleh karena perkara ini timbul akibat perbuatan Tergugat, maka sudah sepatutnya apabila Tergugat dihukum untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa selanjutnya berdasarkan pada alasan-alasan hukum sebagaimana terurai diatas, maka dengan ini Para Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan mengadili perkara ini, untuk berkenan memberikan putusan hukum sebagai berikut :

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Mangkir tidak sah dan batal demi hukum.
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus terhitung sejak putusan dalam perkara ini diucapkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak Uang Uang Pesangon Sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja: 1 (satu) kali ketentuan pasal

Halaman 5 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.

### Disclaimer

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





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

156 ayat (3) dan Uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja serta Yurisprudensi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 168/PUU/XXI/2023 terkait Uji Materi UU Nomor 6 Tahun 2023, dengan masa kerja terhitung sejak awal Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat dan dengan dasar perhitungan Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tersebut sesuai Upah Minimum Kabupaten Jombang (UMK) Tahun 2024 sebesar Rp. 2.945.554.-, Yang jumlahnya sebesar Rp. 30.342.215 (Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Empat Puluh Dua Ribu Dua Ratus Lima Belas Rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon  $2 \times (4 \times \text{Rp. } 2.945.554)$  = Rp. 23.564.432,
- Uang Penghargaan Masa Kerja  $2 \times \text{Rp. } 2.945.554$  = Rp. 5.891.108,
- Uang Penggantian Hak Cuti Tahunan 2024 yang belum diambil 5 Hari =  
Rp. 886.675,-
- Jumlah = Rp. 30.342.215,-

5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus Upah selama Penggugat tidak dipekerjakan ( upah selama proses perselisihan PHK ) terhitung sejak 1 Juni 2024 sampai dengan 30 November 2024 secara keseluruhan Rp. 17.673.324,- (Tujuh Belas Juta Enam Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Empat Rupiah)

6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Penggugat hadir sendiri dalam persidangan, dan Tergugat hadir menghadap di persidangan diwakili oleh para kuasanya tersebut diatas;

Menimbang, bahwa kemudian pada persidangan itu pula kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik, dan Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik tersebut;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 130 HIR yang menyatakan bahwa "Majelis Hakim berkewajiban untuk mendamaikan pihak-pihak yang bersengketa sebelum memeriksa perkaranya lebih lanjut";

Halaman 6 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, namun upaya tersebut tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya telah dilakukan perbaikan oleh Penggugat dalam surat perbaikan gugatan tertanggal 4 Januari 2025 yang disampaikan dalam persidangan tanggal 6 Februari 2025, dan yang telah di upload secara E-Court pada tanggal 4 Februari 2025

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan jawaban secara tertulis tertanggal 6 Maret 2025, yang pada pokoknya sebagai berikut

- Bahwa, TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT dalam gugatannya tersebut kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas dan tertulis diakui kebenarannya oleh TERGUGAT dan kebenaran tersebut dapat dibuktikan secara hukum;
- Bahwa, TERGUGAT tidak akan menanggapi satu per satu dalil-dalil yang dikemukakan PENGGUGAT dalam surat gugatannya. TERGUGAT hanya akan menanggapi dalil-dalil yang dianggap penting dan perlu guna menguatkan dalil-dalil sanggahan TERGUGAT. Terhadap dalil-dalil yang tidak ditanggapi, secara tegas TERGUGAT menolak;

**DALAM KONVENSI**

**A. DALAM EKSEPSI**

**GUGATAN PENGGUGAT KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)**

2. Bahwa, setelah mencermati gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT yang terurai pada 1 s/d 4, TERGUGAT berkesimpulan bahwa gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT kabur (*obscuur libel*);
3. Bahwa, gugatan dapat dinyatakan kabur (*obscuur libel*) apabila suatu gugatan mengandung ketidakjelasan tentang :
  - a. Hukum yang menjadi dasar gugatan;
  - b. Obyek sengketa gugatan;
  - c. Petitum yang tidak jelas; atau
  - d. Adanya posita dengan petitum yang saling berlawanan/kontradiktif.
4. Bahwa, PENGGUGAT didalam surat gugatannya pada pokoknya mempersoalkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan uang kompensasi PHK yang seharusnya diterima. Akan tetapi, PENGGUGAT tidak menguraikan hukum yang menjadi dasar dari gugatan tersebut. PENGGUGAT didalam petitum gugatannya angka 4 pada pokoknya



langsung meminta agar TERGUGAT dihukum untuk membayar uang pesangon sebesar 2 kali, penghargaan masa kerja sebesar 2 kali dan uang penggantian hak cuti sebesar 5 hari, yang total seluruhnya sebesar Rp. 30.342.215,- tanpa menguraikan dasar hukum dari tuntutan tersebut;

5. Bahwa, dengan demikian gugatan PENGGUGAT tersebut tidak memenuhi syarat formil pengajuan gugatan oleh karena tidak menguraikan hukum yang menjadi dasar gugatan. Sehingga oleh karenanya sudah sepatutnya maka gugatan PENGGUGAT *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa, dalil-dalil yang termuat pada bagian Eksepsi di atas mohon dianggap terulang dan termuat kembali serta menjadi satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan bagian Dalam Pokok Perkara ini;
2. Bahwa, TERGUGAT menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT dalam gugatannya tersebut kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas dan tertulis diakui kebenarannya oleh TERGUGAT dan kebenaran tersebut dapat dibuktikan secara hukum;
3. Bahwa, tidak benar dan tidak berdasar dalil PENGGUGAT angka 2 halaman 2 surat gugatannya yang pada pokoknya mendalilkan bahwa selama bekerja pada TERGUGAT, hak-hak normatif PENGGGUAT tidak sepenuhnya diberikan oleh TERGUGAT. Hal ini terbukti bahwa PENGGUGAT selama 3 tahun bekerja tidak pernah keberatan serta menyetujui hak-hak yang diberikan oleh TERGUGAT sesuai upah minimum;
4. Bahwa, benar TERGUGAT telah memberhentikan oleh PENGGUGAT karena alasan mangkir kerja selama lebih dari 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024 dan telah dipanggil oleh TERGUGAT sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dengan uraian peristiwa sebagai berikut :
  - 4.1. Bahwa, PENGGUGAT ditempatkan oleh TERGUGAT sebagai Admin P2TL Wilayah kerja PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto yang wilayah kerjanya meliputi ULP Mojokerto, ULP Mojoagung (Kabupaten Jombang) dan ULP Warujayeng (Kabupaten Nganjuk).





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hal mana PENGUGAT semula ditugaskan di ULP Mojoagung, Jombang;

- 4.2. Bahwa, selanjutnya mulai tanggal 1 April 2024 PENGUGAT ditugaskan sebagai ADMIN P2TL Wilayah kerja PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto ULP Warujayang, Nganjuk sebagaimana Surat Penugasan Nomor : 002/KD-AE/MJK/III/2024;
- 4.3. Bahwa, pada tanggal 18 April 2024 PENGUGAT tidak masuk kerja sesuai penugasannya tanpa alasan yang sah. Sehingga PENGUGAT melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 2 PKWTT yang mengatur mengenai Waktu Kerja, yakni "Waktu Kerja Pihak KEDUA (Pekerja) adalah sesuai waktu kerja yang berlaku pada PT. PLN selaku pemberi kerja kepada PIHAK PERTAMA" dan melanggar pasal 10 Peraturan Perusahaan PT Andika Energindo, yakni "Setiap karyawan wajib hadir dan melakukan pekerjaan pada waktu kerja yang telah ditentukan". Untuk itu TERGUGAT memberikan Teguran Disiplin Waktu Kerja kepada PENGUGAT Nomor : 002/AE-MJK/IV/2022, tertanggal 18 April 2024;
- 4.4. Bahwa, selanjutnya pada tanggal 19 s/d 22 April 2024 secara berturut-turut PENGUGAT tetap tidak hadir masuk kerja pada tempat penugasan (ULP Warujayang). Sehingga TERGUGAT memberikan Peringatan Tertulis I kepada PENGUGAT Nomor : 003/AE-MJK/IV/2024, tanggal 23 April 2024;
- 4.5. Bahwa, meskipun telah mendapatkan Surat Peringatan I, PENGUGAT tetap tidak hadir masuk kerja pada tempat penugasan sampai dengan tanggal 24 April 2024 tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah. Sehingga oleh karenanya TERGUGAT memberikan Peringatan Tertulis II kepada PENGUGAT Nomor : 004/AE-MJK/IV/2024, tanggal 25 April 2024. Meskipun PENGUGAT telah berulang kali melakukan pelanggaran tidak masuk kerja pada tempat penugasan selama 5 hari berturut-turut, TERGUGAT masih memberikan kesempatan kepada PENGUGAT agar dapat masuk kerja sesuai dan berdasarkan Perjanjian Kerja yang telah disepakati;
- 4.6. Bahwa, PENGUGAT tetap tidak masuk kerja hingga tanggal 28 Mei 2024 meskipun telah diberikan peringatan sebanyak 2 (dua) kali;

Halaman 9 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



- 4.7. Bahwa, TERGUGAT telah memanggil PENGGUGAT secara patut dan tertulis sebanyak 2 kali agar PENGGUGAT hadir di Kantor TERGUGAT untuk didengar keterangan dan penjelasan perihal ketidakhadirannya di tempat penugasan selama beberapa hari berturut-turut mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024, sebagaimana Surat Panggilan I Nomor : 005/AE-MJK/V/2024, tanggal 15 Mei 2024 dan Surat Panggilan I Nomor 006/AE-MJK/V/2024, tanggal 28 Mei 2024;
- 4.8. Bahwa, meskipun telah diberikan peringatan sebanyak 2 (dua) kali dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali, PENGGUGAT tetap saja tidak hadir masuk kerja pada tempat penugasan. Sehingga oleh karenanya, dengan terpaksa TERGUGAT mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 30 Mei 2024 Nomor 002/AE/V/2024 karena alasan PENGUGGAT selaku Pekerja telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sesuai dan berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan TERGUGAT Bab IV Pasal 10 ayat (4) dan Pasal 154A ayat (1) huruf j UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor : 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, *Pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*;
5. Bahwa, ketentuan pasal 12 Peraturan Perusahaan TERGUGAT telah mengatur secara tegas bahwa,  
*"Dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja serta untuk mencapai tujuan operasional Perusahaan maka perusahaan dapat memindahkan Karyawan Tetap atau Karyawan PKWT dari suatu tugas jabatan ke tugas jabatan lain dalam Perusahaan atau dari Kantor Pusat ke Unit Kerja atau dari suatu Unit Kerja lain dan sebaliknya, tanpa mengurangi gaji/upah sebelumnya"*.
6. Bahwa, tidak benar dan haruslah ditolak dalil-dalil PENGGUGAT yang mendalilkan bahwa PENGUGGAT tetap masuk kerja karena masih menerima upah hingga tanggal 30 Mei 2024. Upah yang diterima



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut bukan alasan dan ukuran PENGGUGAT masuk kerja. Justru yang benar adalah TERGUGAT melaksanakan kewajibannya dalam memberikan upah, akan tetapi PENGGUGAT mangkir dari kewajibannya dengan tidak masuk kerja selama lebih dari 5 hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, yakni mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024;

7. Bahwa, TERGUGAT menolak dengan tegas dalil gugatan PENGGUGAT angka 6 halaman 3 confirm dengan petitum angka 4 terkait nilai kompensasi PHK yang dihitung oleh PENGGUGAT sebesar Rp. 30.342.215,-. Penghitungan tersebut tidak sesuai dan tidak berdasarkan peraturan-perundangan yang berlaku maupun Peraturan Perusahaan. Sehingga dengan demikian sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dipertimbangkan;
8. Bahwa, TERGUGAT menolak dengan tegas dalil gugatan PENGGUGAT angka 7 s/d 9 halaman 3 confirm dengan petitum angka 5 terkait upah proses. PENGGUGAT keliru memahami ketentuan pasal 157A UU Ketenagakerjaan sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor : 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang;
9. Bahwa, sebagaimana telah diuraikan di atas, dimana PENGGUGAT selaku pekerja telah mangkir kerja lebih dari 5 hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, yakni mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024, sehingga oleh karenanya TERGUGAT melakukan PHK terhadap PENGGUGAT;
10. Bahwa, meskipun demikian TERGUGAT tetap melaksanakan kewajibannya dengan membayar upah PENGGUGAT. Sedangkan PENGGUGAT tidak melaksanakan kewajibannya tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah hingga diberhentikan pada tanggal 30 Mei 2024. Dengan kata lain, bila merujuk pada ketentuan pasal 157A UU Ketenagakerjaan, maka kedua belah pihak seharusnya sama-sama melaksanakan kewajibannya, akan tetapi faktanya justru PENGGUGAT tidak menjalankan kewajibannya dengan cara tidak bekerja selama lebih dari 5 hari kerja secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024. Sehingga dengan demikian maka berlaku asas *no work no pay* sebagaimana diatur pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang secara tegas menyatakan bahwa,

Halaman 11 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



***"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"***

Padahal, tidak terdapat kondisi dan atau keadaan sebagaimana dimaksud pasal 93 ayat (2) yakni :

- a. *pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;*
- b. *pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;*
- c. *pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dan keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;*
- d. *pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya;*
- e. *pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
- f. *pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;*
- g. *pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;*
- h. *pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan*
- i. *pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.*

11. Bahwa, dengan demikian sudah seharusnya dalil gugatan PENGUGAT angka 7 s/d 9 halaman 3 confirm dengan petitum angka 5 terkait upah proses ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat dipertimbangkan.

**DALAM REKONVENSI**

1. Bahwa, terhadap gugatan PENGUGAT tersebut, TERGUGAT dengan ini mengajukan gugatan balik (rekonvensi) sebagaimana berdasarkan ketentuan pasal 132 a ayat (1) HIR. Sehingga untuk selanjutnya TERGUGAT dalam kedudukannya saat ini berubah menjadi dan disebut sebagai PENGUGAT REKONVENSI dan PENGUGAT dalam kedudukannya saat ini berubah menjadi dan disebut sebagai TERGUGAT REKONVENSI;



2. Bahwa, dalil-dalil yang termuat pada bagian Konvensi di atas mohon dianggap terulang dan termuat kembali serta menjadi satu kesatuan yang tak terpisahkan dengan bagian Rekonvensi ini;
3. Bahwa, TERGUGAT REKONPENSİ telah bekerja pada PENGGUGAT REKONPENSİ terhitung sejak tanggal 1 April 2021 s/d 30 Mei 2024 dengan masa kerja 3 tahun 2 bulan atau kurang dari 4 tahun dengan gaji terakhir sebesar Rp. 3.192.031,-. Dimana TERGUGAT REKONPENSİ semula ditempatkan sebagai ADMIN P2TL Wilayah kerja PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto ULP Mojoagung Jombang, kemudian per tanggal 1 April 2024 ditugaskan sebagai ADMIN P2TL Wilayah kerja PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto ULP Warujayang, Nganjuk sebagaimana Surat Penugasan Nomor : 002/KD-AE/MJK/III/2024;
4. Bahwa, sebagaimana telah diuraikan pada bagian Konvensi di atas, PENGGUGAT REKONVENSİ telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap TERGUGAT REKONVENSİ alasan mangkir kerja selama lebih dari 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024 dan telah dipanggil oleh PENGGUGAT REKONVENSİ sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
5. Bahwa, adapun rangkaian peristiwa yang melatarbelakangi PHK terhadap TERGUGAT REKONVENSİ adalah sebagaimana telah diuraikan pada bagian Konvensi angka 4.1. s/d 4.8., sehingga guna meringkas mohon dalil-dalil *a quo* mutatis mutandis dianggap terulang dan termuat kembali pada bagian ini;
6. Bahwa, PHK terhadap TERGUGAT REKONVENSİ telah sesuai dan berdasarkan ketentuan pasal 154A ayat (1) huruf j UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor : 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang jo. Pasal 36 huruf j jo. Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. ANDIKA ENERGINDO (i.c. PENGGUGAT REKONPENSİ) yang mengatur sebagai berikut:
  - **Pasal 154A ayat (1) huruf j** UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia





Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor : 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang mengatur :

*Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;*

- **Pasal 36 huruf j** Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur :

*Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;*

- **Pasal 51** Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur :

*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

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

- **Pasal 10 ayat (4)** Peraturan Perusahaan PT. ANDIKA ENERGINDO (i.c. PENGGUGAT REKONPENSI), mengatur :

*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021; dan*
- Uang Pisah Sebesar :*
  - *Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun ... 1 bulan upah.*



- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun ... 1,5 bulan upah.
- Masa kerja 9 tahun atau lebih ..... 2 bulan upah.

7. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja jo. Pasal 10 ayat (4) Peraturan Perusahaan PT. ANDIKA ENERGINDO (i.c. PENGUGAT REKONPENS), maka hak TERGUGAT REKONPENS atas PHK karena alasan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut dan tertulis adalah sebesar Rp. 4.078.706,- (*empat juta tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus enam rupiah*) dengan rincian sebagai berikut :

- |   |                        |
|---|------------------------|
| a. Uang Penggantian Hak (5 hari hak cuti) sebesar | Rp. 886.675,-          |
| b. Uang Pisah (satu bulan upah) sebesar           | <u>Rp. 3.192.031,-</u> |
| JUMLAH  | Rp. 4.078.706,-        |

8. Bahwa, oleh karena gugatan rekonsensi ini diajukan dengan itikad baik dan diperkuat dengan bukti-bukti yang cukup, maka patutlah kiranya putusan dalam perkara rekonsensi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, walaupun ada bantahan, kasasi, maupun upaya hukum yang lainnya (*uit voorbar bij voorrad*);

Berdasarkan segala hal yang terurai diatas, maka TERGUGAT/ PENGUGAT REKONPENS mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* sudilah kiranya berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi TEGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan PENGUGAT tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklraad*);

**DALAM KONVENS**

- Menolak gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;

**DALAM REKONVENS**

1. Mengabulkan gugatan Rekonsensi PENGUGAT REKONPENS untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara PENGUGAT REKONPENS dengan TERGUGAT REKONPENS putus berdasarkan ketentuan Pasal 36 huruf j jo. Pasal 51 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 30 Mei 2024;

3. Menghukum PENGGUGAT REKONVENSI untuk membayar Uang Penggantian Hak dan Uang Pisah kepada TERGUGAT REKONVENSI atas Pemutusan Hubungan Kerja *a quo* yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 4.078.706,- (*empat juta tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus enam rupiah*);

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum PENGGUGAT/TERGUGAT REKONPENSI untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau,

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang mengadili dan memeriksa perkara *aquo* mempunyai pertimbangan lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan Replik tertanggal 13 Maret 2025; dan atas Replik dari Penggugat tersebut, Tergugat juga mengajukan Duplik tertanggal 19 Maret 2025;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat bermaterai cukup dan diberi tanda bukti P-1 sampai dengan P-6, sebagai berikut :

1. Foto copy, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), diberi tanda P-1;
2. Foto copy, Bukti Absensi Kerja Pada Bulan April 2024 s/d Mei 2024, diberi tanda P-2;
3. Foto copy, Bukti Rekening Koran, diberi tanda P-3;
4. Foto copy, Bukti Laporan Kerja Setiap Pada Bulan April 2024 s/d Mei 2024, diberi tanda P-4;
5. Foto copy, Bukti Pengaduan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, diberi tanda P-5;
6. Foto copy, Bukti Surat Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, diberi tanda P-6;

Menimbang bahwa dalam persidangan, Penggugat tidak menghadirkan saksi, walaupun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Halaman 16 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.

### Disclaimer

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



Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya, Tergugat juga telah mengajukan alat bukti surat bermaterai cukup dan diberi tanda bukti T-1 sampai dengan T-15, sebagai berikut :

1. Foto copy, Surat Pemberitahuan ke PLN (persero) selaku mitra Kerja terkait Penugasan Penggugat ter Tanggal 21 Maret 2024 berlaku per 01 April 2024, diberi tanda T-1;
2. Foto copy, Surat Penugasan Penggugat berlaku per 01 April 2024, diberi tanda T-2;
3. Foto copy, Surat teguran kepada penggugat tertanggal 18 April 2024, diberi tanda T-3;
4. Foto copy, Foto Absensi tanggal 18 April 2024, diberi tanda T-4;
5. Foto copy, Foto Penerimaan Surat Teguran, diberi tanda T-5;
6. Foto copy, Surat peringatan 1 (Pertama) kepada penggugat tertanggal 23 April 2024, diberi tanda T-6;
7. Foto copy, Foto Absensi tanggal 19 April 2024, diberi tanda T-7;
8. Foto copy, Foto Absensi tanggal 22 April 2024, diberi tanda T-8;
9. Foto copy, Berita Acara Penerimaan surat Peringatan 1 (Pertama), diberi tanda T-9;
10. Foto copy, Surat peringatan 2 (Kedua) kepada penggugat tertanggal 25 April 2024, diberi tanda T-10;
11. Foto copy, Surat panggilan 1 (Pertama) kepada penggugat tertanggal 15 Mei 2024, diberi tanda T-11;
12. Foto copy, Surat panggilan 2 (Kedua) kepada penggugat tertanggal 28 Mei 2024, diberi tanda T-12;
13. Foto copy, Surat Peringatan Ke-3 (SP 3) dan PHK kepada penggugat tertanggal 30 Mei 2024, diberi tanda T-13;
14. Foto copy, PKWTT penggugat tertanggal 01 April 2021, diberi tanda T-14;
15. Foto copy, Peraturan Perusahaan dan Pengesahan tertanggal 04 Mei 2023, diberi tanda T-15;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil bantahannya, Tergugat dalam persidangan menghadirkan 2 (dua) orang saksi, yaitu atas nama Kustowo dan Bayu Swandaru;  
**SAKSI 1. KUSTOWO;**

- Saksi kenal dengan Pengugat sebagai rekan kerja dan tahu dengan Tergugat, saksi tidak ada hubungan keluarga, saksi dalam keadaan sehat;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Saksi kenal dengan Tergugat (PT Andika Energindo) karena saksi sebagai karyawannya bagian teknisi di lapangan. Saksi adalah ketua regu di ULP Warujayeng Nganjuk. Tugas saksi melakukan penertiban;
- Saksi tahu Penggugat (Faizal Adim) sebagai mantan karyawan Tergugat;
- Penggugat bekerja di bagian Administrasi yang tugasnya membuat laporan-laporan setiap harinya hasil dari penertiban, memberikan TO (Target Operasi) dan WO (Work Order);
- Setahu saksi, Penggugat sudah tidak bekerja lagi di PT Andika Energindo karena mendapatkan SP3. Namun saksi kurang tahu permasalahannya;
- Status saksi sebagai pekerja kontrak, termasuk Penggugat juga pekerja kontrak;
- Setahu saksi, Penggugat semula bekerja di Jombang (ULP Mojoagung) kemudian di pindah ke Nganjuk (ULP Warujayeng). Akan tetapi, Penggugat tidak pernah hadir di tempat kerja yang baru (Nganjuk);
- Penggugat tetap berada di Jombang, sedangkan Admin di Nganjuk sudah di pindah ke Jombang;
- Sistem absensi kehadiran pekerja menggunakan absensi foto dan GPS yang dikirim ke WA group sehingga saksi tahu Penggugat tetap berada di Jombang meskipun sudah di Mutasi ke Nganjuk;
- Saksi tidak tahu alasan Penggugat tidak pindah ke Nganjuk;
- Yang memberi tugas akhir pak Bayu (Bayu Swandaru) selaku koordinator wilayah Mojokerto;
- Saksi selaku atasan Penggugat sudah pernah menanyakan kepada Penggugat kenapa tidak segera pindah ke Nganjuk, saksi meminta Penggugat untuk ke Nganjuk, namun saksi lupa alasan Penggugat waktu itu;
- Saksi sudah pernah diperingatkan atau ditegur. Ada SP1, 2 yang diberikan oleh Pak Bayu selaku koordinator wilayah Mojokerto;
- Karena admin di Nganjuk kosong, perusahaan meminta ada penggantinya. Jadi perusahaan mengeluarkan gaji lagi untuk orang yang membantu saksi sementara di Nganjuk;
- Karena Penggugat tetap tidak pindah, akhirnya diberikan SP3;
- Penggugat sudah dipanggil mulai teguran 1, 2, dan 3;
- Setahu saksi, Penggugat tidak pernah sama sekali masuk kerja di ULP Warujayeng Nganjuk;

Halaman 18 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.

### 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)





## SAKSI 2. BAYU SWANDARU,;

- Saksi kenal dengan Penggugat sebagai rekan kerja dan tahu dengan Tergugat, saksi tidak ada hubungan keluarga, saksi dalam keadaan sehat;
- Saksi merupakan karyawan Tergugat semula Koordinator UP3 Mojokerto saat ini sebagai staff ahli;
- Saksi kenal Penggugat selaku mantan karyawan Tergugat. Tugas Penggugat sebagai administrasi yang mengolah data;
- Awalnya Penggugat ditempatkan di ULP (Unit Layanan Pelanggan) Mojoagung-Jombang kemudian dimutasi atau dipindah ke ULP Warujayeng-Nganjuk. Akan tetapi tidak mau pindah ke tempat kerja yang baru karena alasannya kejauhan dan ada perbedaan gaji. Penggugat menyampaikan keberatannya secara lisan saja;
- Perintah tugas untuk pindah ULP Warujayeng-Nganjuk per 1 April 2024. ULP Mojoagung-Jombang dan ULP Warujayeng-Nganjuk berada dibawah UP3 Mojokerto yang seluruhnya membawahi 10 ULP;
- Saksi tidak tahu alasan Penggugat di pindah ke Warujayeng karena saksi baru bertugas di UP3 Mojokerto baru bulan Maret 2024. Saksi sebelumnya di NTB Mataram. Jadi saksi tidak tahu kejadian yang sebelumnya;
- Penggugat tidak melakukan absensi di Warujayeng-Nganjuk, dia absensi di Mojoagung-Jombang. Pimpinan PLN di Mojoagung keberatan karena disana sudah ada adminnya;
- Karena Penggugat masih tetap di ULP Mojoagung-Jombang, saksi berkonsultasi dengan pimpinan ULP Mojoagung-Jombang (Bapak Mifta). Jawaban dari pimpinan ULP Mojoagung-Jombang katanya sudah dipanggil akan tetapi Penggugat tidak mau pindah ke Warujayeng-Nganjuk;
- Selama mutasi, Penggugat tetap digaji sesuai dengan gaji wilayah Jombang, namun pastinya saksi tidak tahu jumlahnya;
- saksi telah berupaya menegur Penggugat karena tidak pindah. Ada dua (2) kali teguran (SP1 dan SP2) dan surat panggilan. Kemudian terakhir surat peringatan (SP3) dari pusat. Akan tetapi Penggugat tetap saja tidak menjalankan;
- Sebelum mengeluarkan SP3, Perusahaan (Tergugat) berkonsultasi ke kantor pusat, karena yang berhak mengeluarkan SP3 adalah kantor pusat. Sedangkan Penggugat tetap tidak mau pindah ke ULP



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Warujayeng-Nganjuk sebagai tempat penugasan yang baru, sehingga di Warujayeng kosong;

- SP3 turun pada tanggal 30 Mei 2024 dan tertulis disitu karena alasan mangkir kerja tidak sesuai penugasan;
- Setelah di PHK, perusahaan memanggil Penggugat untuk datang ke kantor UP3 Mojokerto. Saksi sudah menyerahkan buku tabungan Program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) kepada Penggugat. Besaran yang telah diterima Penggugat sekitar 11,7 juta. DPLK adalah dana penjamin ketika karyawan PHK, semacam pesangon;
- Penggugat juga sudah menyerahkan laptop milik perusahaan, dan seragam;
- Setahu saksi, tidak ada hak-hak lain yang belum diserahkan kepada Penggugat dari perusahaan;
- Penggugat tidak mau menandatangani surat serah terima akan tetapi Penggugat sudah menerima buku tabungan DPLK dengan nilai kurang lebih 11,7 juta;
- Iuran DPLK dibayar penuh oleh perusahaan, tidak ada dari pekerja. DPLK dibayar ke rekening Bank Jatim atas nama karyawan. Buku tabungan dan ATMnya disimpan oleh perusahaan;
- Rekening DPLK berbeda dengan rekening gaji karyawan;
- Selama bekerja, karyawan menandatangani siap ditempatkan dimana saja;
- Sepengetahuan saksi kasus seperti ini belum pernah ada di perusahaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya baik Penggugat maupun Tergugat, masing-masing mengajukan kesimpulannya secara tertulis, tertanggal 29 April 2025,

Menimbang, bahwa untuk menyingkat isi putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam berita acara persidangan perkara ini dianggap telah termuat dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

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

## **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

### **DALAM KONVENSI**

### **DALAM EKSEPSI :**

Menimbang, bahwa dalam jawabannya disamping mengajukan bantahan terhadap pokok perkara, Tergugat juga telah mengajukan eksepsi,

Halaman 20 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang oleh karenanya Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi dari Tergugat tersebut, yaitu terkait Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel), sebagai berikut :

Menimbang bahwa Tergugat dalam eksepsinya menyatakan bahwa, "Penggugat didalam surat gugatannya pada pokoknya mempersoalkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan uang kompensasi PHK yang seharusnya diterima. Akan tetapi, Penggugat tidak menguraikan hukum yang menjadi dasar dari gugatannya tersebut. Penggugat didalam petitum gugatannya angka 4 pada pokoknya langsung meminta agar Tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon sebesar 2 kali, penghargaan masa kerja sebesar 2 kali dan uang penggantian hak cuti sebesar 5 hari, yang total seluruhnya sebesar Rp. 30.342.215,- tanpa menguraikan dasar hukum dari tuntutan tersebut;

Menimbang bahwa atas eksepsi dari Tergugat terkait gugatan Penggugat Kabur tersebut, Penggugat dalam repliknya tidak menanggapi atas eksepsi dari Tergugat tersebut; oleh karena itu Majelis Hakim mempertimbangkan eksepsi dari Tergugat tersebut, sebagai berikut :

Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya pada angka (6) halaman 3 telah mendasarkan atas hak hak Penggugat akibat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat adalah dengan mendasarkan pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja serta Yurisprudensi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 168/PUU/XXI/2023; denga total sejumlah Rp. 30.342.215 (Tiga Puluh Juta Tiga Ratus Empat Puluh Dua Ribu Dua Ratus Lima Belas Rupiah); dan oleh karena Penggugat dalam gugatannya telah disertai dengan dasar hukum atas tuntutannya tersebut, maka eksepsi Tergugat terkait gugatan Penggugat kabur tersebut tidak beralasan hukum dan sudah semestinyalah untuk ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat telah dinyatakan ditolak maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan lebih lanjut terkait pokok perkaranya;

### **DALAM POKOK PERKARA :**

Menimbang, bahwa adapun maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

Halaman 21 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.



Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya pada halaman (2) mendalilkan yang pada pokoknya bahwa alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah karena Penggugat mangkir 5 (lima) hari kerja berturut turut; namun faktanya Penggugat pada bulan Mei 2024 telah melakukan absensi kerja, dan Penggugat tetap digaji secara penuh;

Menimbang bahwa atas dalil gugatan Penggugat tersebut terkait putusnya hubungan kerja, Tergugat dalam jawabannya menyatakan yang pada pokoknya bahwa Tergugat telah memberhentikan Penggugat karena alasan mangkir kerja selama lebih dari 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024 dan telah dipanggil oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, dapatlah disimpulkan bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat tersebut adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal. 163 HIR Jo. Pasal 1865 KUH Perdata, yang pada intinya menentukan bahwa barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta atau peristiwa, maka untuk menegakkan hak tersebut, atau untuk menyangkalnya, maka para pihak haruslah dapat membuktikan akan adanya hak atau sangkalannya tersebut, oleh karena Penggugat telah mendalilkan fakta dan Tergugat juga telah menyangkal dalil-dalil dari Penggugat tersebut, maka selanjutnya adalah menjadi kewajiban bagi para pihak secara adil dan patut, untuk saling membuktikan akan dalil-dalil dan bantahannya tersebut;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, di persidangan Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-6; namun tidak menghadirkan saksi dalam persidangan; sedangkan Tergugat dipersidangan juga mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-15, serta Tergugat juga menghadirkan 2 (dua) orang saksi dibawah sumpah dalam persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap alat bukti para pihak yang akan diperiksa dan dipertimbangkan adalah alat bukti yang ada hubungannya dengan pokok perkara, sedangkan alat bukti lainnya yang tidak terkait dengan pokok materi perkaranya, akan dikesampingkan;



Menimbang bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu, “Apakah ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat?”, sebagai berikut :

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan menelaah gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, serta bukti bukti yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan, diperoleh fakta bahwa Para Pihak sama sama mendalilkan adanya hubungan kerja, baik dalam posita gugatan Penggugat pada angka 1 halaman 1, maupun dalam jawaban Tergugat pada angka 3 Dalam Pokok Perkara, yaitu bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya bahwa Penggugat adalah sebagai karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) di Perusahaan Tergugat; sedangkan Tergugat juga mendalilkan yang pada pokoknya bahwa Penggugat selama 3 (tiga) tahun bekerja tidak pernah keberatan serta menyetujui hak hak yang diberikan Tergugat sesuai upah minimum;

Menimbang bahwa disamping para pihak telah mengakui adanya hubungan kerja, juga telah dilakukan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti P.1 yang sama dengan bukti T.14 yaitu berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Tergugat dengan Penggugat pada tanggal 1 April 2021;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa antara Penggugat dengan Tergugat terikat hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan apakah putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku ataukah tidak ?, sebagai berikut :

Menimbang bahwa dalam pertimbangan sebelumnya telah dinyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagaimana bukti P-1 dan T.14 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 1 April 2021, yang dalam klausula Perjanjian tersebut diantaranya disebutkan bahwa Penggugat (Mochamad Faisal Adzim) dipekerjakan oleh Tergugat sebagai Admin PT Andika Energindo di wilayah kerja PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto, dan Penggugat bersedia ditempatkan dimana saja yang ditunjuk oleh Tergugat;

Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya antara lain mendalilkan yang pada pokoknya bahwa alasan Tergugat mem PHK (putus





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan kerjanya) Penggugat adalah karena Penggugat mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa ada keterangan secara tertulis, namun faktanya Penggugat tetap melakukan absensi dan tetap menerima upah penuh bulan Mei 2024; dan sejak tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat yang berlaku mulai 30 Mei 2024, Penggugat tidak dipekerjakan sampai sekarang oleh Tergugat sehingga mengakibatkan Penggugat tidak bisa bekerja seperti biasanya;

Menimbang bahwa atas dalil Penggugat terkait pemutusan hubungan kerja tersebut, Tergugat dalam jawabannya menyatakan yang pada pokoknya bahwa Tergugat telah memberhentikan Penggugat karena alasan mangkir kerja selama lebih dari 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024 dan telah dipanggil oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

Menimbang bahwa atas perbedaan dalil antara Penggugat dengan Tergugat mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut, Majelis Hakim terlebih dahulu menelaah bukti bukti yang relevan dengan perkara a quo yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat dipersidangan, adalah sebagai berikut :

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T.1 dan T.2 berupa Pemberitahuan Pemindahan Tugas dan Surat Penugasan, yaitu bahwa Penggugat dimutasikan dari ULP Mojoagung ke ULP Warujayeng per 1 April 2024;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya menyatakan bahwa pada tanggal 18 April 2024 Penggugat tidak masuk kerja sesuai penugasannya tanpa alasan yang sah, sehingga Penggugat melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 2 PKWTT, Untuk itu Tergugat memberikan Teguran Disiplin Waktu Kerja kepada Penggugat Nomor : 002/AE-MJK/IV/2022, tertanggal 18 April 2024; dan kemudian pada tanggal 19 s/d 22 April 2024 secara berturut-turut Penggugat tetap tidak hadir masuk kerja pada tempat penugasan (ULP Warujayeng), sehingga Tergugat memberikan Peringatan Tertulis I kepada Penggugat Nomor : 003/AE-MJK/IV/2024, tanggal 23 April 2024; Selanjutnya meskipun telah mendapatkan Surat Peringatan I, Penggugat tetap tidak hadir masuk kerja pada tempat penugasan sampai dengan tanggal 24 April 2024 tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah, sehingga oleh karenanya Tergugat memberikan Peringatan Tertulis II kepada

Halaman 24 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.

#### Disclaimer

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



Penggugat Nomor : 004/AE-MJK/IV/2024, tanggal 25 April 2024; kemudian walaupun telah diberikan surat Peringatan sampai yang kedua kalinya, Penggugat tetap tidak masuk kerja hingga 28 Mei 2024;

Menimbang bahwa atas Surat Peringatan yang diberikan Tergugat kepada Penggugat karena Penggugat mangkir, Penggugat mendalilkan bahwa faktanya Penggugat tetap melakukan absensi, melakukan aktivitas kerja dan menerima upah penuh bulan Mei 2024; dalil Penggugat tersebut mendasarkan pada bukti P.2 berupa absensi Penggugat berupa swa foto di tempat kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan keterangan saksi atas nama Kustowo dan Bayu Suandaru, menerangkan bahwa Penggugat dipindahkan dari ULP Mojoagung Jombang ke ULP Warujayeng Nganjuk, namun Penggugat tidak mau melaksanakan mutasi dan penugasan tersebut, dan Penggugat tetap absensi (secara swa foto) di Mojoagung Jombang, dan bukan di Warujayeng Nganjuk; oleh karena itu Penggugat di berikan Surat Peringatan;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim menelaah bukti bukti yang diajukan Para pihak, diperoleh fakta bahwa benar Penggugat telah diberikan Surat Teguran (vide bukti T.3), Surat Peringatan 1 (vide bukti T.6) dan Surat Peringatan 2 (vide bukti T.10); yang kesemuanya adalah terkait dengan ketidakhadirannya ditempat penugasan yang baru;

Menimbang bahwa Tergugat dalam jawabannya mendalilkan yang pada pokoknya bahwa oleh karena Penggugat telah sering kali mangkir dan telah diberikan surat peringatan sebanyak 2 (dua) kali namun Penggugat tetap mangkir kerja selama lebih dari 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah mulai tanggal 18 April 2024 s/d 28 Mei 2024 dan telah dipanggil oleh Tergugat sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka diberhentikan karena alasan tersebut;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan menelaah bukti T.11 dan bukti T.12 berupa Surat Panggilan I tertanggal 15 Mei 2024 dan Surat Panggilan II tertanggal 28 Mei 2024 dari Tergugat yang ditujukan kepada Penggugat, diperoleh fakta bahwa bukti T.11 dan T.12 tersebut bukanlah Surat Panggilan kerja kembali sebagaimana diatur dalam pasal 36 huruf j Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan surat permintaan klarifikasi dari Tergugat kepada



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat terkait ketidakhadiran Penguat ditempat kerja mulai dari tanggal 18 April 2024 sampai dengan 15 Mei 2024 (vide bukti T.11) dan ketidakhadiran Penguat ditempat kerja mulai dari tanggal 18 April 2024 sampai dengan 28 Mei 2024 (vide bukti T.12).

Menimbang bahwa atas ketidakhadiran Penguat ditempat kerja penugasan Warujayeng Nganjuk mulai tanggal 18 April 2024 sampai dengan 28 Mei 2024, yang sebelumnya telah diberikan Surat Peringatan I dan Surat Peringatan II tersebut, maka Tergugat mengeluarkan Surat Peringatan ke-3 yang sekaligus sebagai bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhitung sejak tanggal 30 Mei 2024 (vide bukti T.13);

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa sebagaimana ketentuan dalam pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penguat adalah karena Penguat telah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penguat tersebut telah memenuhi unsur unsur ketentuan dalam pasal 36 huruf k Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juncto Peraturan Perusahaan PT Andika Energindo Tahun 2023 dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tanggal 1 April 2021, dengan pertimbangan bahwa :

1. Penguat tidak melaksanakan perintah / penugasan yang layak dari atasannya / perusahaannya yaitu tidak bersedia ditugaskan ke ULP Warujayeng Nganjuk;
2. Penguat telah mangkir dari pekerjaannya sebagai Admin di ULP Warujayeng Nganjuk, walau Penguat tetap absensi secara swa foto di ULP Mojoagung Jombang;
3. Penguat telah diberikan Surat Teguran sampai Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, dan diminta klarifikasi sampai ke dua kalinya terkait ketidakhadirannya di ULP Warujayeng Nganjuk, dan akhirnya diberikan Surat Peringatan III yang sekaligus sebagai Surat pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 30 Mei 2024;

Halaman 26 dari 30 halaman Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Sby.

#### Disclaimer

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



Menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah karena Penggugat mangkir dan atau indisipliner melanggar ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, maka terhadap petitum angka (2) tersebut yang memohon agar PHK alasan mangkir dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum tersebut, tidak beralasan hukum dan dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah terhitung sejak tanggal 30 Mei 2024; oleh karena itu petitum gugatan Penggugat pada angka (3) yang memohon agar dinyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara ini diucapkan tersebut, dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah menetapkan bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat telah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, maka berdasarkan pasal 52 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Penggugat berhak atas : a) uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) 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 berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat (vide bukti P.1 yang sama dengan bukti T.14) telah ditentukan bahwa mulai bekerjanya Penggugat ditempat Tergugat adalah sejak tanggal 1 April 2021, dan telah dinyatakan oleh Majelis Hakim bahwa putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sejak tanggal 30 Mei 2024, maka masa kerja Penggugat adalah 3 tahun 2 bulan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P.3 berupa print out transfer gaji atas nama Penggugat, diperoleh fakta bahwa gaji terakhir Penggugat yaitu gaji Mei 2024 adalah sejumlah Rp.3.418.529,- (tiga juta empat ratus delapan belas ribu lima ratus dua puluh Sembilan rupiah);

Menimbang bahwa oleh karena masa kerja dan Upah terakhir Penggugat telah diketahui, maka hak hak Penggugat berdasarkan pasal 52



ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang harus dibayar Tergugat adalah :

- a) Uang Pesangon :  $0,5 \times 4 \times \text{Rp. } 3.418.529,-$  = Rp.6.837.058,-  
b) Uang Penghargaan Masa Kerja:  $1 \times 2 \times \text{Rp. } 3.418.529,-$  = Rp.6.837.058,-  
c) Uang Penggantian (cuti tahunan):  $12/25 \times \text{Rp. } 3.418.529,- = \text{Rp. } 1.640.893,-$  +  
Total = **Rp.15.315.009,-**

(lima belas juta tiga ratus lima belas ribu sembilan rupiah)

Menimbang bahwa oleh karena telah dinyatakan bahwa Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sejumlah Rp.15.315.009,- (lima belas juta tiga ratus lima belas ribu sembilan rupiah), maka petitum gugatan Penggugat pada angka (4) yang memohon agar Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sejumlah Rp.30.342.215,- tersebut, dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;

Menimbang bahwa oleh karena telah dinyatakan dalam pertimbangan hukum sebelumnya, bahwa putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 30 Mei 2024, dan Penggugat telah dibayarkan gajinya untuk bulan Mei 2024 (vide bukti P.3), maka petitum gugatan penggugat pada angka (5) yang menuntut diberikannya upah proses sampai dengan 30 November 2024 tersebut dinyatakan untuk ditolak;

Menimbang, berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terhadap gugatan Penggugat dalam perkara aquo, dinyatakan untuk dikabulkan sebagian;

#### **DALAM REKONVENSI**

Menimbang bahwa bersamaan dalam jawabanya, Tergugat Konvensi juga mengajukan gugatan Rekonvensi yang maksud dan tujuanya sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang bahwa hal-hal yang telah dipertimbangkan pada bagian Konvensi, secara mutatis mutandis haruslah dianggap terulang kembali pada pertimbangan bagian Rekonvensi ini;

Menimbang bahwa oleh karena Tergugat Konvensi mengajukan gugatan Rekonvensi, maka kedudukan Tergugat Konvensi sekarang disebut sebagai Penggugat Rekonvensi dan Penggugat Konvensi sekarang disebut sebagai Tergugat Rekonvensi;





Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat Rekonvensi telah mengajukan tuntutan yang pada pokoknya terkait dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi, serta terkait dengan hak hak Tergugat Rekonvensi tersebut;

Menimbang bahwa terhadap tuntutan dari Penggugat Rekonvensi tersebut, Majelis Hakim telah mempertimbangkannya dalam konvensi, baik mengenai berakhirnya atau putusnya hubungan kerja maupun hak hak Tergugat Rekonvensi / Penggugat Konvensi, oleh karena itu gugatan Rekonvensi dari Penggugat Rekonvensi tersebut, dinyatakan untuk ditolak;

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

Menimbang, bahwa oleh karena pada saat pendaftaran gugatan ini diketahui nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dari perkara ini dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa kemudian terhadap bukti-bukti lain yang diajukan dalam perkara *a quo* yang tidak relevan dengan pertimbangan hukum sebagaimana tersebut di atas dikesampingkan, sedangkan terhadap bukti-bukti yang relevan dipandang telah turut dipertimbangkan;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI:**

**DALAM KONVENSI**

**DALAM EKSEPSI :**

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

**DALAM POKOK PERKARA :**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara langsung dan tunai berupa uang pesangon, uang penghargaan masa



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja dan uang penggantian hak sejumlah Rp.15.315.009,- (lima belas juta tiga ratus lima belas ribu sembilan rupiah),

3. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

## DALAM REKONVENSI

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada hari Kamis, tanggal 8 Mei 2025 oleh kami Toniwidjaya Hansberd Hilly, S.H., sebagai Hakim Ketua, Wahyu Hartono, S.H.M.H., dan Nursalam S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota dan putusan mana diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari **Kamis, tanggal 15 Mei 2025**, oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Sri Iswahyuningsih, SH, MH., selaku Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa dari Tergugat, melalui persidangan secara elektronik serta telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd

Wahyu Hartono, S.H., M.H.

ttd

ttd

Nursalam, S.H., M.H.

Toniwidjaya Hansberd Hilly, S.H

Panitera Pengganti,

ttd

Sri Iswahyuningsih, S.H., M.H.