



PUTUSAN

Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ANDRIAN LUKMANA, S.E., Warga Negara Indonesia dengan NIK 3275042407830022, yang beralamat di Kp. Poncol RT 002, RW 001, Jaka Setia, Bekasi Selatan, Bekasi, Jawa Barat, 17148, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Abdullah Sani, S.H., Jusmaniar S., S.H., Para Advokat, Penasihat Hukum dan Asisten Advokat pada Kantor **LAW FIRM D.I. SANI & PARTNERS**, beralamat di Jalan Kayu Tinggi, Gg. Kutilang, RT 007, RW 005, No. 17, Cakung Timur, Cakung, Jakarta Timur, 13910, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 5 November 2020 untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT SURYA SUKSES MANDIRI, yang beralamat di Jl. Paradise Timur Raya Blok F 21 No. 52 Sunter Jaya, Jakarta Utara, diwakili oleh Farida Anum selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Asterina Julifenti Tiarma, S.H., dan Jitram Taebenu, S.H., M.H., Para Advokat, Pengacara & Konsultan Hukum pada "**Law Office ASTERINA JULIFENTI TIARMA & Partners**" beralamat di SOHO CAPITAL, 19th Floor, Jl. Letjen S. Parman Kav. 28, Jakarta Barat 11470, yang bertindak baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berdasarkan Surat Kuasa Khusus NO. 28/SK-AJT/XII/2020 tertanggal 11 Desember 2020, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Hal. 1 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



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

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 23 November 2020 dengan dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 24 November 2020 dalam Register Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa, Penggugat telah bekerja sejak tanggal 01 April 2015 di Perusahaan Tergugat sebagai Sales Representatave sampai dengan perselisihan aquo di daftarkan pada Sudenakertrans Jakarta Utara, dengan upah terakhir Rp.6.000.000,- (enam juta rupiah);
2. Bahwa Penggugat sejak awal tidak pernah menerima dan atau menandatangani perjanjian kerja apapun dengan Tergugat;
3. Bahwa pada tanggal 12 Juni 2020 Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan dengan alasan tidak mencapai target yang sesungguhnya target tercapai sebagaimana biasanya;
4. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat telah menempuh dan atau melalui proses Mediasi I (pertama), II (kedua dan ke III (tiga) pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara;
5. Bahwa berdasarkan Anjuran yang di terbitkan dan atau yang di Anjurkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara dengan nomor : 3074/-1.83.1 tertanggal 15 Oktober 2020, agar Tergugat membayar Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat;
6. Bahwa adapun hitungan dan atau rincian pembayaran Hak atas pemutusan hubungan kerja sdr andrian Lukmana adalah sebagai berikut:
 - a. Uang Pesangon : 2 x Pasal 156 ayat (2) X Upah pekerja;
 - b. Uang penghargaan Masa Kerja: 1 x Pasal 156 ayat (3) x Upah pekerja;
 - c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Dengan rincian sebagai berikut;

- | | | |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|
| a. Uang pesangon | : 2 x 6 x Rp. 6.000.000,- | = Rp. 72.000.000,- |
| b. Uang PMK | : 1 x 3 x Rp. 6.000.000,- | = <u>Rp. 18.000.000,-</u> |
| Jumlah | | = Rp. 90.000.000,- |
| c. Uang Penggantian Hak | : 15% x Rp. 90. 000.00,- | = <u>Rp. 13.500.000,-</u> |
| Jumlah | | = Rp. 103.500.000.- |

Hal. 2 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa sejak Bulan Juni 2020 sampai dengan saat Penggugat daftarkan gugatan a quo (bulan November 2020/6 bulan) pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, Tergugat tidak pernah membayar upah bulanan Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

Dengan rincian sebagai berikut;

- | | | |
|--|----------------------------|---------------------------|
| a. Uang pesangon | : 2 x 6 x Rp. 6.000.000,-; | = Rp. 72.000.000,- |
| b. Uang PMK | : 1 x 3 x Rp. 6.000.000,- | = Rp. 18.000.000,- |
| Jumlah | | = Rp. 90.000.000,- |
| c. Uang Penggantian Hak : 15% x Rp. 90. 000.00,- | | = <u>Rp. 13.500.000,-</u> |
| Jumlah | | =Rp. 103.500.000.- |

d. Upah Proses hak Penggugat sejak bulan Juni 2020

S/d November 2020: Rp.6.000.000,- X 6 bulan =Rp. 36.000.000,-

Total hak Penggugat =**Rp. 139.500.000,-**

(seratus tiga puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah)

Bahwa berdasarkan fakta hukum dan serta uraian-uraian tersebut diatas, maka PENGGUGAT memohon dengan hormat sudilah kiranya Yth. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Cq.Yth. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara a quo memberikan putusan sebagai berikut;

MENGADILI

DALAM POKOK PERKARA;

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kepada PENGGUGAT secara kontan dan tunai atas uang Pesangon dan upah proses sebesar Rp.139.500.000,- (seratus tiga puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah);
4. Menghukum TERGUGAT membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo.

SUBSIDER;

Apabila Yth. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Cq.Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan memutus perkara a quo berpendapat lain, mohon kiranya putusan yang seadil-adilnya(ex aequo et bono).

Hal. 3 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, baik Penggugat maupun Tergugat masing-masing menghadap diwakili Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim 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 memberikan jawaban pada tanggal 27 Januari 2021 pada pokoknya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat untuk seluruhnya kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Gugatan Penggugat Kabur (**obscuur libel**) dengan Alasan:
 - a. Bahwa Tergugat tidak Pernah melakukan PHK terhadap Penggugat sampai dengan saat ini baik itu tulisan maupun lisan;
 - b. Bahwa Anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara sangat bertentangan dengan Hukum karena antara Penggugat dan Tergugat belum pernah melakukan perundingan bipartit atas perkara aquo sebagai mana dimaksud pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mewajibkan dilakukan perundingan bipartit untuk suatu perselisihan hubungan industrial. Akan Tetapi Mediator Hubungan Industrial Pada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara langsung memanggil Tergugat untuk melakukan sidang mediasi dan mengeluarkan anjuran. Bahwa oleh karena perundingan bipartit belum dilaksanakan berdasarkan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) oleh karenanya gugatan Penggugat cacat hukum maka berdasarkan pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) bahwa oleh karena eksepsi Tergugat beralasan hukum

Hal. 4 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



olehkarenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

3. Bahwa secara formil gugatan Penggugat kabur (**obscuur libel**) oleh karena surat gugatan Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang jelas. Terutama saat ini Penggugat diwakili oleh Advokat yang seharusnya memahami dasar hukum dan syarat-syarat untuk terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi tidak ditemukan 1 pasal ataupun 1 dasar hukum yang menjelaskan tentang dasar hukum dan syarat-syarat untuk terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Jelas terlihat bahwa Penggugat dan Kuasa Hukumnya hanya mengarang sebuah cerita yang kebenarannya tidak dapat di buktikan;
4. Bahwa secara formil gugatan Penggugat kabur (**obscuur libel**) karena dasar hukum tentang unsur-unsur Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang dimaksud oleh Penggugat secara fakta tidak terbukti, khususnya Anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara, yang menerangkan bahwa pada pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menerangkan *"Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;* Dalam hal ini Perusahaan memiliki hak untuk menempatkan pekerja atau tenaga kerja dan hal tersebut juga diatur sebagaimana dalam pasal 32 ayat (2) Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *"Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum".* Sehingga mutasi yang terjadi kepada Penggugat merupakan hal yang lumrah, mengingat pencapaian target sebagai sales selama kurang lebih 2 tahun tidak sesuai dengan apa yang telah di targetkan oleh Tergugat. Dan menolak mutasi sama dengan menolak perintah kerja sehingga dapat dikualifikasi mengundurkan diri, namun Tergugat masih memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk tetap bekerja;
5. Bahwa secara formil gugatan Penggugat kabur (**obscuur libel**), karena bahkan ketika Tergugat tidak memberikan pernyataan Pemutusan

Hal. 5 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja, Pihak Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara justru menganjurkan untuk memberi hak-hak Penggugat, sebagaimana sesuai Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang hak-hak pekerja bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Dan oleh karena gugatan tidak jelas makamohon kepada Majelis Hakim agar dapat menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya **tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);**

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa segala sesuatu yang diuraikan dalam eksepsi mohon dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari dalil dalam Pokok Perkara ini;
2. Bahwa Tergugat menolak dalil-dalil Penggugat untuk seluruhnya kecuali yang diakui secara tegas oleh Tergugat;
3. Bahwa **tidak benar** dalil Penggugat pada dalil gugatannya pada poin 1 (satu) dalam Surat Gugatannya, yang pada pokoknya mengatakan ***"Penggugat telah bekerja sebagai sales Representative sampai dengan perselisihan aquo didaftarkan pada Sudinakertrans Jakarta Utara dengan upah terakhir Rp.6000.000,-(enam juta rupiah)"***
Bahwa Penggugat melakukan suatu kebohongan karena fakta sebenarnya Penggugat di rekrut secara sah menjadi pekerja perusahaan Tergugat (PT Surya Sukses Mandiri) pada tahun 2016;
4. Bahwa Perjanjian antara Penggugat dan Tergugat tidak secara tulisan tetapi secara lisan dan hal tersebut dibenarkan oleh undang-undang sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 51 ayat (1) Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi ***"Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan"***.
5. Bahwa **Tidak Benar** dalil Penggugat dalam gugatannya poin 3 (tiga) yang pada pokoknya mengatakan ***" pada tanggal 12 Juni 2020 Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan dengan alasan tidak mencapai target yang sesungguhnya target tercapai sebagaimana biasanya"***. Bahwa dalil Penggugat sangat keliru dan dibuat-buat dan hanyalah pembenaran diri semata karena fakta sebenarnya Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sampai dengan saat ini pertanyaannya, Siapa yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat?

Hal. 6 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



6. Bahwa dalil Penggugat pada poin4 (empat) dalam Surat Gugatannya, yang pada pokoknya mengatakan “**Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat telah menempuh dan atau melalui proses mediasi I (Pertama) II dan III (Kedua dan ke III) pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara**”.

Bahwa dalil Penggugat tidak benar dan tidak berdasarkan hukum kerana anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara sangat bertentangan dengan Hukum karena antara Penggugat dan Tergugat belum pernah melakukan perundingan bipartit atas perkara aquo sebagaimana dimaksud pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang mewajibkan dilakukan perundingan bipartit untuk suatu perselisihan hubungan industrial. Bahwa oleh karena perundingan bipartit belum dilaksanakan maka berdasarkan pasal 3 ayat (1) UU PPHI, anjuran Mediator yang di pakai Penggugat untuk melakukan gugatan merupakan cacat hukum maka berdasarkan pasal 83 ayat (1) UU PPHI maka gugatan Penggugat haruslah ditolak atau setidaknya tidaknya batal demi hukum;

7. Bahwa dalil Penggugat pada poin5 (lima) dalam Surat Gugatannya, yang pada pokoknya mengatakan “ **Berdasarkan Anjuran yang diterbitkan dan atau yang dianjurkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara dengan Nomor: 3074/1.831 tertanggal 15 Oktober 2020, agar Tergugat membayar Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat**”.

Bahwa dalil Penggugat dalam poin ini tidak benar dan tidak berdasar karena bagaimana mungkin Tergugat membayar Hak Penggugat pada kenyataannya Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Penggugat sampai saat ini. Bahwa senyatanya Penggugatlah yang beritikad tidak baik dengan tidak bertanggung jawab dan meninggalkan pekerjaannya sampai dengan saat ini tanpa ada pemberitahuan kepada Perusahaan oleh karenanya gugatan Penggugat haruslah ditolak;

8. Bahwa dalil Penggugat pada poin6 (enam), Tergugat tidak perlu menanggapinya karena tidak ada manfaatnya bagi Tergugat. Bagaimana mungkin Tergugat membayarkan hak-hak yang diminta oleh Penggugat sementara Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dan lebih daripada itu Anjuran

Hal. 7 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara bertentangan dengan hukum;

9. Bahwa dalil Penggugat pada poin 7 (tujuh) dalam Surat Gugatannya, yang pada pokoknya mengatakan “sejak bulan Juni 2020 sampai dengan saat Penggugat mendaftarkan Gugatan aquo (bulan November 2020?6 bulan) pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Tergugat tidak pernah membayar upah bulanan Penggugat”. Bahwa Penggugat melakukan kebohongan Penggugat masih diberikan upah di bulan Juni 2020, meski kehadiran Penggugat sering tidak masuk bekerja, kadang masuk kerja, kadang tidak masuk kerja dan lebih dari pada itu bagaimana mungkin Tergugat membayar upah Tergugat sedangkan Tergugat tidak pernah masuk bekerja lagi tanpa alasan apakah masih bekerja atau sudah mengundurkan diri;

Berdasarkan segala sesuatu yang diuraikan dalam Eksepsi dan Pokok Perkara mohon agar Majelis Hakim yang mulia memutuskan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI :

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan dalil Tergugat dalam pokok perkara untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI DAN POKOK PERKARA :

Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

atau apabila Majelis Hakim yang mulia yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain maka mohon dapat dijatuhkan putusan yang seadil-adilnya *Ex aequo et bono*.

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban Tergugat, Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 3 Februari 2021, dan terhadap replik

Hal. 8 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 17 Februari 2021;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup yang diberi tanda sebagai bukti P-1 sampai dengan bukti P-9, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Anjuran Suku Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Utara Nomor:3074/-1.83,1 tertanggal 15 Oktober 2020;
2. Bukti P-2 : Rekening Koran BCA KCP Kota Wisata (Jak-Bar)Periode 04-2015 s/d 07-2015;
3. Bukti P-3 : Rekening Koran BCA KCP BINA NUSANTARA, (Jak-Bar)Periode 05-2019 s/d 06 2019;
4. Bukti P-4 : Rekening Koran BCA KCP BINA NUSANTARA, (Jak-Bar) Periode Januari 2020 s/d April 2020;
5. Bukti P-5 : Rekening Koran BCA KCP BINA NUSANTARA, (Jak-Bar) Periode Jani 2020 (Tanggal 30 Juni 2020;
6. Bukti P-6 : Screenshot WhatsApp Group PT.Surya Sukses Mandiri. Atas nama Ayu Julianti;
7. Bukti P-7 : Kartu Nama Penggugat dengan jabatan sebagai Sales Representative;
8. Bukti P-8 : Surat Pesanan produk dari PT.KARYA NUSANTARA ABADI, Surabaya, kepada PT.Surya Sukses Mandiri;
9. Bukti P-9 : Surat KETENTUAN GARANSI (SHINE FOIL) tanggal 12 September 2016;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawabannya Tergugat mengajukan bukti surat yang telah bermeterai cukup yang diberi tanda sebagai bukti T-1 sampai dengan bukti T-12, sebagai berikut:

1. Bukti T-1 : Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Surya Sukses Mandiri No. 02, tanggal 19 Februari 2010;
2. Bukti T-2 : Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor:AHU-13063.AH.01.01.Tahun 2010;
3. Bukti T-3 : Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Surya Sukses Mandiri No. 2, tanggal 5 Juni 2020;
4. Bukti T-4 : Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Surya Sukses Mandiri sesuai Nomor: AHU-AH.01.03-0238569 tertanggal 8 Juni 2020;
5. Bukti T-5 : Asli Peraturan Perusahaan PT. Surya Sukses Mandiri tahun 2020-2022;
6. Bukti T-6 : Daftar Kehadiran Penggugat pada bulan Juni 2020;
7. Bukti T-7 : Daftar Kehadiran bulan Juli 2020;
8. Bukti T-8 : Surat Pernyataan untuk mengundurkan diri bila target

Hal. 9 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak tercapai yang ditandatangani Penggugat, dengan periode target Januari 2019 - Desember 2019;

9. Bukti T-9 : Surat Mutasi terhadap Penggugat;
10. Bukti T-10 : Rincian Penjualan Berdasarkan Invoice Jan-Des 2019 atas nama Andrian;
11. Bukti T-11 : Rincian Penjualan Berdasarkan Invoice Jan-Mei 2020 atas nama Andrian;
12. Bukti T-12 : Payroll BCAGaji Karyawan pada bulan Juni 2020 pada Perusahaan (Tergugat);

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi guna menguatkan dalil-dalilnya di persidangan, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa guna menguatkan dalil bantahannya Tergugat mengajukan 2 (dua) orang saksi masing-masing bernama Mila Kamila dan Yeni Sofiani yang telah memberikan keterangannya dibawah sumpah sebagai berikut;

1. Saksi Mila Kamila dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:
 - Bahwa Saksi memberikan Keterangan dibawah sumpah;
 - Bahwa Saksi bekerja di Perusahaan Surya Sukses Mandiri sebagai staf bagian pencatatan laporan harian Sales;
 - Bahwa Saksi bekerja di PT.Surya Sukses Mandiri pada tahun 2016;
 - Bahwa Saksi mengetahui target Penjualan yang diberikan Perusahaan kepada Sdr.Andrian tidak tercapai;
 - Bahwa Saksi mengetahui Perusahaan bergerak dibidang Penjualan Roofing, atap baja ringan, insulasi;
 - Bahwa Saksi sebagai admin sales yang pekerjaannya menerimalaporanpenjualan sales, laporan harian sales, laporan kunjungan sales, menerima orderan salesuntukdiprosespengiriman;
 - Bahwa Saksi mengetahui Andrian Lukman bekerja sebagai Sales Representatif;
 - Bahwa Saksi Mengetahui dalam struktur perusahaan Andrian Lukman posisi diatas kedua saksi;
 - Bahwa Saksi mengetahui Pekerjaan Sales Representatif itu mencari orderan diluar untuk Perusahaan sesuai target;
 - Bahwa Saksi mengetahui Andrian Lukmana bergabung di PT.Surya Sukses Mandiri sejak tahun 2016;
 - Bahwa Saksi mengetahui menerima laporan Andrian setiap hari;

Hal. 10 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi mengetahui selama beberapa tahun Andrian tidak mencapai target sepanjang tahun 2016 sampai tahun 2020;
 - Bahwa Saksi pernah tahu Andrian dimutasi untuk menjadi Kepala Gudang di Pabrik;
 - Bahwa Saksi mengetahui pada saat Andrian di mutasi ke Pabrik, Andrian tidak mau;
 - Bahwa Saksi mengetahui setelah Andrian tidak mau mutasike Gudang pada saat itu Andrian sudah tidak absen di Kantor pada bulan Juli 2020;
 - Bahwa Saksi mengetahui pada saat bulan Juni Andrian ketika dimutasi ke Gudang dan tidak mau tapi Andrian masih digaji oleh Perusahaan;
 - Bahwa Saksi mengetahui Andrian bekerja tahun 2016 dari staf sebelumnya;
 - Bahwa Saksi mengetahui Andrian tidak mencapai target penjualan dari omset penjualannya tahun 2019 dan tahun 2020;
 - Bahwa Saksi mengetahui target penjualan Andrian tahun 2019 adalah 5M (lima miliar);
 - Bahwa Saksi mengetahui target penjualan yang diberikan pada Andrian tahun 2020, 12M (duabelas miliar);
 - Bahwa Saksi pernah mendengar Andrian membuat pernyataan apabila penjualan tahun 2019 tidak mencapai target Andrian akan mengundurkan diri;
 - Bahwa Saksi mengetahui mengapa Andrian membuat surat pernyataan karena tidak mencapai target penjualan;
 - Bahwa Saksi mengetahui setelah Andrian tidak mencapai target tahun 2019 dan hanya mencapai 2M (duamiliar);
 - Bahwa Saksi mengetahui Andrian dimutasi untuk memenuhi kebutuhan di Pabrik;
 - Bahwa Saksi mengetahui Andrian tidak pernah di PHK;
 - Bahwa Saksi tidak tahu alasan Penggugat minta pesangon;
 - Bahwa Selain Penggugat, saksi mengetahui ada sales yang lain 3 orang;
 - Bahwa Saksi Mengetahui ada Sales yang tercapai target penjualan;
2. Saksi Yeni Sofiani dalam persidangan memberikan keterangan sebagai berikut:

Hal. 11 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Saksi memberikan Keterangan dibawah sumpah;
- Bahwa Saksi masuk bekerja di Perusahaan Surya Sukses Mandiri pada tahun 2017,
- Bahwa Saksi bekerja sebagai admin sales, staf bagian pencatatan laporan harian Sales;
- Bahwa Saksi mengetahui dipanggil sebagai saksi di Pengadilan karena Andrian menggugat Perusahaan terkait Pesangon;
- Bahwa Saksi mengetahui ketika Andrian sudah tidak masuk pada bulan Juni 2020 perusahaan masih memanggil untuk kembali bekerja;
- Bahwa Saksi mengetahui Perusahaan memanggil Andrian datang tetapi Andrian tidak mau bekerja lagi;
- Bahwa Saksi mengetahui tidak pernah melihat kejadian di PT. Surya Sukses Mandiri seperti kasus Andrian;
- Bahwa Saksi pernah mendengar Andrian membuat surat pernyataan tahun 2019;
- Bahwa Saksi mengetahui tidak ada alasan mengapa Andrian tidak mencapai target penjualan;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan pada tanggal 7 April 2021;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa selain menyampaikan bantahan atas pokok perkara gugatan, Tergugat juga menyampaikan eksepsi atas gugatan Penggugat karenanya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan terhadap eksepsi Tergugat, terlebih dahulu sebagai berikut;

Menimbang, bahwa dalam eksepsinya Tergugat pada pokoknya mendalilkan yang pada pokoknya gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscuur libel*) dengan alasan-alasan yaitu karena Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah dilakukan perundingan bipartite, dalam gugatan

Hal. 12 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Penggugat tidak ditemukan syarat-syarat terjadinya pemutusan hubungan kerja, serta tidak terbuktinya unsur pemutusan hubungan kerja yang didalilkan oleh Penggugat yang mendasari pada ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara Tergugat memiliki hak untuk menempatkan Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga mutasi terhadap Penggugat adalah hal yang lumrah dan karena Penggugat menolak perintah mutasi maka menurut Tergugat, maka Penggugat dianggap mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa atas hal yang demikian, maka menurut Tergugat menjadikan gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), dan selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Halim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut telah dibantah oleh Penggugat yang pada pokoknya menurut Penggugat telah terdapat fakta pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dan telah ada upaya bipartit antara Penggugat dan Tergugat, dan selanjutnya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 136 HIR angka 1 dan angka 2, pada pokoknya Eksepsi adalah perlawanan yang tidak mengenai pokok persoalannya, melainkan misalnya hanya mengenai hukum acara;

Menimbang, bahwa mencermati eksepsi Tergugat menurut Majelis Hakim sebagian besar muatan eksepsi Tergugat berkenaan dengan alasan-alasan yang berhubungan dengan peristiwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat yang merupakan pokok perselisihan, yang masih memerlukan pembuktian dalam pokok perkara, dengan faktanya yang demikian, maka terhadap dalil-dalil eksepsi Tergugat tersebut akan dipertimbangkan dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa berkenaan dengan dalil Tergugat bahwa belum dilakukannya proses penyelesaian Bipartit atas perselisihan ini, setelah memperhatikan Surat Anjuran Nomor 3074/-1.83.1 tertanggal 15 Oktober 2020 yang diterbitkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara, terdapat fakta bahwa baik Penggugat maupun Tergugat hadir dan memberikan pendapatnya pada proses penyelesaian tersebut, serta tidak terdapat keberatan dari Tergugat tentang persyaratan mediasi berkenaan belum dilaksanakan bipartit;

Hal. 13 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Menimbang, bahwa dengan fakta bahwa Penggugat dengan Tergugat telah melaksanakan penyelesaian pada tahap mediasi, dimana pelaksanaan mediasi mempersyaratkan penyelesaian pada tahap bipartit telah dilaksanakan, maka telah cukup bagi Majelis Hakim untuk berkesimpulan bahwa upaya penyelesaian pada tahap bipartit telah dilakukan oleh para pihak, dengan demikian maka gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 3 jo Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan di atas, dimana gugatan Penggugat tidak kabur dan telah memenuhi syarat formil pengajuan gugatan, maka eksepsi Tergugat menjadi tidak beralasan hukum dan dengan demikian telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya Penggugat telah bekerja sejak tanggal 1 April 2015 di perusahaan Tergugat sebagai Sales Representative dengan upah terakhir sejumlah Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah);

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 12 Juni 2020, telah diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat dengan alasan tidak mencapai target, meskipun menurut Penggugat target telah tercapai sebagaimana biasanya dan sejak bulan Juni tersebut Tergugat tidak lagi membayar upah Penggugat;

Menimbang, bahwa atas pemutusan hubungan kerja ini telah ditempuh upaya penyelesaian pada tahap mediasi dan telah terbit anjuran dari Mediator yang pada pokoknya menganjurkan agar Tergugat membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja seluruhnya sejumlah Rp103.500.000,00 (seratus tiga juta lima ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraiannya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya dengan menghukum Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) dan upah sejak bulan Juni sampai dengan bulan November 2020 seluruhnya sejumlah Rp139.500.000,00 (seratus tiga puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah);

Hal. 14 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menolak secara tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana dimaksud dalam surat gugatannya, kecuali hal-hal yang secara tegas diakui oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa Tergugat pada pokoknya mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dimulai pada tahun 2016 dengan perjanjian lisan, dan hingga saat ini Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, serta Tergugat mendalilkan tetap membayarkan upah Penggugat pada bulan Juni 2020, meski Penggugat jarang masuk bekerja dan setelah itu Penggugat tidak lagi masuk bekerja, sehingga tidak terdapat kejelasan apakah Penggugat masih bekerja atau telah mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa dengan penjelasan Tergugat bahwa belum melakukan pemutusan kerja dan tidak adanya kejelasan Penggugat yang menurut Tergugat bahwa Penggugat telah mengundurkan diri tersebut, selanjutnya Tergugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

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

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 sampai dengan P-9, sedangkan untuk menguatkan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 sampai dengan T-12 dan 2 (dua) orang saksi masing – masing bernama Mila Kamila dan Yeni Sofiani;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan memeriksa gugatan, jawaban, dan bukti-bukti dari Penggugat dan Tergugat maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa objek perselisihan gugatan *a quo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat menuntut kompensasi sebesar Rp139.500.000,00 (seratus tiga puluh sembilan juta lima ratus ribu rupiah) atas pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan hukum, sedangkan Tergugat menolak tuntutan Penggugat dengan alasan Tergugat bahwa Penggugat yang telah mengundurkan diri karena Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja;

Hal. 15 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa dari alasan yang bertolak belakang tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan adalah apa alasan hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dan apa implikasi hukumnya bagi Penggugat maupun Tergugat?;

Menimbang, bahwa untuk menjawab pokok permasalahan tersebut maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan ketentuan peraturan perundang-undangan serta bukti-bukti yang diajukan para pihak yang relevan dengan permasalahan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terlebih dahulu;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Surat Anjuran Nomor 3074/-1.83.1 tertanggal 15 Oktober 2020 yang diterbitkan oleh Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, terdapat fakta bahwa Penggugat memberikan keterangan bahwa Penggugat masuk bekerja pada Tergugat sejak tanggal 1 April 2015 dan Tergugat memberikan keterangan Penggugat masuk bekerja pada Tergugat sejak Desember 2017, dan terhadap proses mediasi tersebut Mediator memberikan anjuran berkenaan dengan tanggal masuk Penggugat adalah sejak tanggal 1 April 2015;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta tersebut oleh karena Tergugat tidak secara jelas memberikan keterangan berkenaan tanggal masuk Penggugat, serta memperhatikan anjuran mediator dalam proses penyelesaian pada tahap mediasi, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tanggal masuk Penggugat sejak tanggal 1 April 2015;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil Tergugat berkenaan dengan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dengan perjanjian kerja secara lisan, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja dengan status tetap;

Mernimbang, bahwa memperhatikan bukti T-12 berupa Payroll Transfer bulan Juni 2020 atas nama Penggugat terdapat fakta bahwa jumlah gaji Penggugat adalah sebesar Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah);

Hal. 16 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Mernimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan diatas, telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat adalah pekerja tetap Tergugat sejak tanggal 1 April 2015 dengan upah terakhir sejumlah Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah);

Menimbang, bahwa dengan telah dinyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan status tetap, maka dalam hal terjadi suatu pemutusan hubungan kerja maka harus mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi para pihak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum terhadap alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan adanya perbedaan pendapat berkenaan alasan pemutusan hubungan kerja, yaitu menurut Penggugat telah diputuskan hubungan kerja secara lisan oleh Tergugat pada tanggal 12 Juni 2020 dengan alasan bahwa Penggugat tidak mencapai target, dan menurut Tergugat bahwa tidak terdapat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat melainkan Penggugat yang tidak jelas kehadirannya sehingga Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, selanjutnya Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa memperhatikan seluruh bukti-bukti yang diajukan di persidangan tidak terdapat bukti berupa surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan bukti-bukti lain yang relevan sehingga dapat disimpulkan apakah terdapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 berupa Surat Anjuran Nomor 3074 /-1.83.1 tertanggal 15 Oktober 2020 yang diterbitkan oleh Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, terdapat fakta bahwa Tergugat memberikan keterangan yang pada pokoknya pekerja *in casu* Penggugat pada tahun 2019 dan 2020 tidak mencapai target sesuai tugasnya dan atas hal tersebut Perusahaan *in casu* Tergugat melakukan pembinaan dengan membuat surat mutasi kepada Penggugat sebagai *warehouse* atau bagian gudang pada tanggal 27 Juni 2020, namun ditolak oleh Penggugat dengan alasan sebelum perintah mutasi

Hal. 17 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



diberikan kepada Penggugat, Penggugat terlebih dahulu telah diputuskan hubungan kerja oleh perwakilan perusahaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti P-1 tersebut juga terdapat fakta bahwa Tergugat telah melakukan pemanggilan kepada Penggugat melalui surat No. 003/SSM/VIII/2020, perusahaan *in casu* Tergugat telah melakukan pemanggilan terhadap Penggugat untuk kembali bekerja dan Tergugat menyampaikan bersedia menerima Penggugat untuk kembali bekerja pada Tergugat;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pekerja/buruh yang 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 dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta bahwa terhadap ketidakhadiran Penggugat sepanjang sejak bulan Juli 2020 hanya dilakukan pemanggilan bekerja sebanyak 1 (satu) kali, pemanggilan mana belum memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga belum cukup alasan hukum untuk dapat dinyatakan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Penggugat dikualifikasi mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta-fakta sebagaimana di atas dimana perintah mutasi Tergugat tidak dilaksanakan oleh Penggugat, serta terhadap panggilan Tergugat agar Penggugat kembali masuk bekerja pada tanggal 4 Agustus 2020 juga tidak dilaksanakan oleh Penggugat, dimana perintah Tergugat tersebut merupakan perintah yang wajar yang diberikan dalam hubungan kerja yang masih berlangsung, maka menurut Majelis Hakim tidak dilaksanakannya perintah Tergugat oleh Penggugat merupakan suatu pelanggaran kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Hal. 18 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa memperhatikan seluruh fakta dan ketentuan sebagaimana dipertimbangkan diatas, dimana meskipun Tergugat dalam jawabannya tidak melakukan pemutusan hubungan kerja namun demikian belum cukup bukti bahwa Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri, serta mempertimbangkan pelanggaran kerja yang dilakukan Penggugat karan tidak melaksanakan perintah kerja dari Tergugat, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk memberikan penyelesaian yang adil dan realisitis dalam perkara ini dengan menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 4 Agustus 2020 karena Penggugat melakukan pelanggaran kerja;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan yang demikian maka terhadap petitum Penggugat angka 2 beralasan hukum dikabulkan untuk sebagian sepanjang menyatakan putusnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa memperhatikan ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas pemutusan hubungan kerja ini maka Tergugat wajib membayarkan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa memperhatikan tanggal masuk Penggugat sejak tanggal 1 April 2015 dan pemutusan hubungan kerja dinyatakan sejak tanggal 4 Agustus 2020, maka diketahui masa kerja Penggugat adalah selama lebih dari 5 (lima) tahun tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;

Menimbang, bahwa dengan seluruh pertimbangan diatas, maka besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayarkan Tergugat kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp55.200.000,00 (lima puluh lima juta dua ratus ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

1. Uang Pesangon	: 1 x 6 x Rp6.000.000,00	= Rp36.000.000,00
2. Uang Penghargaan Masa Kerja	: 1 x 2 x Rp6.000.000,00	= Rp12.000.000,00
3. Uang Penggantian Hak	: 15 % x Rp48.000.000,00	= Rp7.200.000,00
Total		= Rp55.200.000,00

Menimbang, bahwa terhadap permintaan Penggugat atas upah yang belum dibayarkan selama 6 (delapan) bulan sejumlah Rp36.000.000,00 (tiga puluh enam juta rupiah), terdapat fakta bahwa Tergugat telah membayarkan upah Penggugat pada bulan Juni 2020 (vide bukti T-12), serta tidak terdapat bukti bahwa Penggugat tetap hadir bekerja sepanjang bulan Juli 2020 sampai

Hal. 19 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



dengan bulan November 2020, sementara Tergugat telah memanggil Penggugat untuk hadir bekerja, maka dengan berpedoman pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dengan demikian permintaan Penggugat atas upah proses menjadi tidak beralasan hukum dan karenanya patut untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan di atas maka Petitum Penggugat angka 3 beralasan hukum dan patut untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun yang diajukan Tergugat selain daripada yang telah dipertimbangkan di atas, tidak ada relevansinya dengan substansi perkara *a quo*, maka bukti-bukti tersebut dikesampingkan, dan telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menolak untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat nilainya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berpedoman pada ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara yang besarnya akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 4 Agustus 2020;
3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp55.200.000,00 (lima puluh lima juta dua ratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp760.000,00 (tujuh ratus enam puluh ribu rupiah);

Hal. 20 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada hari Rabu, tanggal 14 April 2021, oleh kami, Mochammad Djoenaidie, S.H.,M.H. sebagai Hakim Ketua, Lita Sari Seruni, S.E.,S.H.,M.H., dan Purwanto, S.H.,M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 21 April 2021 oleh Hakim Ketua dengan dihadiri para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Andi Zumar, S.H.,M.H., selaku Panitera Pengganti, dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Lita Sari Seruni, S.E.,S.H.,M.H.

Mochammad Djoenaidie, S.H.,M.H.

Purwanto, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti,

Andi Zumar, S.H.,M.H.

Perincian Biaya:

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| 1. Panggilan Sidang | : Rp 750.000,00 |
| 2. Materai | : Rp 10.000,00 |
| Jumlah | : Rp 760.000,00 |
| (tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) | |

Hal. 21 Putusan PHI Nomor 355/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst