



**PUTUSAN**

**Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**MUHAMMAD NUR DHARMA Alias M. NUR DHARMA**, Bertempat tinggal di Jl.

Pandan Kuning No. 03, Cluster Nirwana Bukit Indah Sukajadi, Rt. 006, Rw.001, Kelurahan Sukajadi, Kecamatan Batam Kota - Batam, Pekerjaan Karyawan Swasta, selanjutnya dalam hal ini memberikan kuasa kepada 1. KHOIRUL AKBAR, SH. 2. FATHUR ROHIM, SH. MH. 3. HARI BAMBANG WAHYUDI, SH. Para Advokat pada " Law Office " AKBAR & PARTNER'S " yang beralamat di Wisma Batam PIH, Jl. Engku Putri, Kel. Teluk Tering, Kec. Batam Kota – Batam. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 017/SKK-A&P/VIII.2024 tanggal 3 Agustus 2024, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan

**PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing** beralamat kantor di Jl. Tenggiri, Batu Merah, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, dalam hal ini di wakili oleh LEE WILSON selaku Chief Executif Officer (CEO) / Direktur Utama memberikan kuasa kepada 1. Cut Wahidah Mumtaza, SH. 2. Aksa, SH. 3. Makrub Pane, SH. Para advokat/pengacara dari Kantor hukum AKSA KUNJUNG & Partners LAW OFFICE yang beralamat di Komplek Ruko Mega Legenda 2, Blok A3 No. 2A-5 Baloi Permai, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan surat Kuasa Khusus

Halaman 1 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor : 029/SKK/ AKP-LO/IX/2024 tanggal 18  
September 2024, selanjutnya disebut sebagai  
Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut ;

Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Setelah memeriksa bukti Penggugat dan Tergugat;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 09 Agustus 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tanggal 12 Agustus 2024 dalam Register Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PENGGUGAT adalah Karyawan permanen ( tetap ) dengan nomor Karyawan 0321 di perusahaan TERGUGAT dengan Jabatan Senior Project Manager di Departemen Project PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing yang terletak di Batu Merah, Kecamatan Batu Ampar - Kota Batam, yang mana perusahaan tersebut adalah perusahaan Multinasional bergerak di Bidang Jasa Industri untuk pembuatan pipa bawah laut untuk kebutuhan industri minyak bumi dan gas dan pipa baja karbon untuk keperluan industri;
2. Bahwa PENGGUGAT mulai bekerja ditemnpat TERGUGAT sejak tanggal 2 Mei 2011 sampai dengan dikeluarkannya surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari TERGUGAT tanggal 8 Maret 2024 (12) dengan jabatan Senior Project Manager (Sr. Project Manager) Departemen Project APAC dengan upah/gaji pokok sebesar Rp. 83.317.866, 00 ( *delapan puluh tiga juta tiga ratus tujuh belas ribu delapan ratus enam puluh enam rupiah*) dan tunjangan pokok Rp. 2.200.000.- ( *dua juta dua ratus ribu rupiah*), **total gaji + tunjangan = Rp. 85,517,866.- ( *delapan puluh lima juta lima ratus tujuh belas ribu delapan ratus enam puluh enam rupiah*)**;
3. Bahwa pada tanggal 23 Februari 2024 PENGGUGAT mendapatkan Surat Peringatan ( *warning letter*) ketiga ( SP - 3 ) dengan Nomor 161/SP/CBM/II/2024, dengan alasan melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan yang masuk dalam katergori pelanggaran; kelalaian dan lain-lain;

Halaman 2 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa terhadap Surat Peringatan Ketiga diatas, PENGGUGAT jelas menolaknya sebab dalam Surat Peringatan Ketiga (SP-3) tersebut tidak dijelaskan pelanggaran yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan bagian mana yang dilakukan oleh PENGGUGAT;

5. Bahwa pada tanggal 4 Maret 2024 PENGGUGAT mendapatkan lagi surat Revisi Surat Peringatan (*warning letter revision*) ketiga (SP-3) dengan Nomor 183/SP/CBM/II/2024, dengan alasan PENGGUGAT melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang masuk dalam kategori pelanggaran berat sebagaimana pasal 33 Ayat 9 huruf e, dan perusahaan akan melakukan investigasi terhadap pelanggaran yang saudara lakukan, selama masa investigasi berlangsung maka perusahaan akan melakukan skorsing kepada saudara selama 5 (lima) hari kerja dimulai sejak tanggal 4 Maret sampai dengan 8 Maret 2024;

6. Bahwa pada tanggal 8 Maret 2024 PENGGUGAT menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor CBHR/SKU/200/III/2024 dengan alasan “ *berdasarkan hasil investigasi dan evaluasi bersama, atas pelanggaran berat memperlakukan pimpinan yang telah memberikan dampak besar merugikan perusahaan*” ;

7. Bahwa terhadap Surat Peringatan Ketiga (SP-3), kemudian Revisi Surat Peringatan Ketiga dan kemudian Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PENGGUGAT mempertanyakan alasan-alasan secara hukum terhadap keluarnya surat-surat tersebut, karena surat peringatan yang dikeluarkan oleh TERGUGAT langsung Surat Peringatan Ketiga tanpa didahului Surat Peringatan Pertama dan Kedua;

8. Bahwa alasan perusahaan mengeluarkan Surat Peringatan Ketiga, Revisi Surat Peringatan Ketiga dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan PENGGUGAT telah melanggar peraturan perusahaan masuk dalam kategori berat, secara fakta hukum tidak benar dan tidak mempunyai dasar hukum dan bukti yang kuat, TERGUGAT tidak pernah memperlihatkan kepada PENGGUGAT bukti ataupun hasil investigasi kepada PENGGUGAT terhadap pelanggaran tersebut, dalam alasan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perbuatan PENGGUGAT telah merugikan perusahaan, tetapi TERGUGAT tidak pernah menunjukan bukti adanya kerugian perusahaan dan benarkan akibat perbuatan PENGGUGAT, sehingga dasar Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT tidak

Halaman 3 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



mempunyai alasan hukum dan bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan perusahaan;

9. Bahwa proses dikeluarkannya Surat Peringatan Ketiga dan Revisi Surat Peringatan Ketiga dan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum, alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berlakunya SP 3 bagi karyawan, akan tetapi Surat Peringatan Pertama, dan surat Peringatan Kedua tidak pernah diberikan kepada PENGGUGAT, dan SP-3 yang diberikan tidak sah karena tidak jelas alasannya, begitu juga dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tidak mempunyai dasar hukum dan alasan yang sah sebab :

- a. Sesuai ketentuan dalam Peraturan Perusahaan pasal 33 ayat 3, UU No 13 tahun 2003 pasal 161, Jo UU Cipta kerja pasal 154A ayat (1) “ surat peringatan tertulis berlaku selama 6 (enam) bulan sejak tanggal penerbitannya.
- b. Bahwa PENGGUGAT menerima Surat Peringatan Ketiga tanggal 23 Februari 2024 dan kemudian diterbitkan Surat Revisi Peringatan Ketiga tanggal 4 Maret 2024 dan kemudian tanggal 8 Maret 2024 PENGGUGAT menerima Surat Pemutusan Hubungan Kerja, dalam proses surat PHK tersebut hanya membutuhkan waktu 4 hari dari terbitnya Revisi Surat Peringatan Ketiga (revisi SP-3), berdasarkan fakta tersebut Surat Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK) tidak sah dan cacat hukum.
- c. Pemberlakuan Surat Pemutusan Hubungan Kerja juga bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 35 tahun 2021 “ pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja dan atau serikat paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja,” faktanya pada tanggal 8 Maret 2024 PENGGUGAT menerima surat PHK dan langsung efektif pada hari yang sama ;
- d. Alasan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang disampaikan kepada PENGGUGAT dalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja tidak jelas/tidak ada, perbuatan seperti apa yang diperbuat PENGGUGAT masuk pelanggaran berat, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 33 ayat 10 Peraturan Perusahaan;

Halaman 4 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**10.** Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor : 012/PUU-I/2003 yang menyatakan bahwa pasal 158 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat :

“ Seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang diputuskan lewat peradilan hukum pidana, jika peradilan hukum pidana sudah *inkracht* menyatakan Pekerja (PENGGUGAT) bersalah, maka perusahaan (TERGUGAT) boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, sebelum ada putusan *inkracht* menyatakan pekerja (PENGGUGAT) bersalah, sehingga PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

**11.** Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan TERGUGAT, dan PENGGUGAT menyampaikan penolakan PHK tersebut kepada TERGUGAT melalui Surat Penolakan tertanggal 12 Maret 2024, maka kemudian Penggugat dan TERGUGAT melakukan perundingan BIPARTIT antara PENGGUGAT dan TERUGAT yang diwakili oleh bu Nurul (HRD) pada tanggal 3 April 2024 dengan hasil tidak ada kesepakatan/penyelesaian yang terjadi dalam Bipartit tersebut, dan selanjutnya tanggal 5 april 2024 PENGGUGAT mengajukan permohonan pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial di dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk dilaksanakan Mediasi Tripartit sesuai undang-undang yang berlaku;

**12.** Bahwa Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam telah melakukan proses perundingan/mediasi kepada Kedua Pihak yaitu pada tanggal 15 Mei 2024 dan tanggal 20 Juni 2024 yang dihadiri oleh PENGGUGAT beserta Kuasa Hukumnya dan TERGUGAT diwakili oleh Kuasa Hukumnya, dan hasil dari perundingan/mediasi tersebut dinyatakan tidak tercapai kesepakatan / penyelesaian sehingga Mediator mengeluarkan Anjuran tertulis Nomor R.2384/500.15.15.2/VII/2024 tanggal 18 Juli 2024;

**13.** Bahwa dalam Anjuran tertulis dari Mediator tersebut dalam pertimbangan hukum dan kesimpulan menyatakan PHK yang dilakukan Pihak Pengusaha karena alasan pemberian surat peringatan ketiga ( SP-3) belum tepat, dan kemudian mediator menggunakan ketentuan dalam pasal 43 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021 “ Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan efisiensi untuk mencegah kerugian, maka hal tersebut

*Halaman 5 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerja/buruh berhak suatu pembayaran berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja ayat(3), dan menganjurkan TERGUGAT untuk membayar kepada PENGGUGAT berupa :

Uang pesangon 9 x Rp. 85.517.866, - x 1 = Rp. 769.660.794,-

Uang penghargaan masa kerja 5 x Rp. 85.517.866 = Rp. 427.589.330,-

Jumlah = Rp. 1.197.250.330,-

**14.** Bahwa terhadap anjuran dari Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut, PENGGUGAT menolaknya sebagaimana yang tercantum dalam surat Penolakan Anjuran yang disampaikan PENGGUGAT ke Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam pada tanggal 24 Juli 2024;

**15.** Bahwa alasan PENGGUGAT menolak Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam karena Anjuran yang dikeluarkan Mediator belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku (vide. Peraturan Perusahaan tentang uang pengganti hak karyawan 15 % dan Tunjangan hari raya);

**16.** Bahwa berdasarkan undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), apabila para pihak tidak menerima isi dari anjuran, dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke lembaga Pengadilan Hubungan Industrial;

**17.** Bahwa sesungguhnya Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh TERGUGAT tidak mempunyai alasan yang cukup kuat, sebab selama proses Surat Peringatan Ketiga dan Revisi Surat Peringatan sampai Pemutusan Hubungan Kerja tidak ada bukti yang kuat PENGGUGAT melakukan pelanggaran berat sebagaimana alasan dalam Revisi Surat Peringatan Ketiga (SP-3), bahkan hasil investigasi pun tidak ada disampaikan kepada PENGGUGAT, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan TERGUGAT tidak ada rasa kemanusiaan dan keadilan bagi PENGGUGAT, tidak memperhatikan jasa dan kontribusi PENGGUGAT selama bekerja dengan TERGUGAT, selama PENGGUGAT bekerja diperusahaan TERGUGAT sudah lebih kurang 126 project besar yang PENGGUGAT selesaikan karena Posisi PENGGUGAT sebagai Senior Manager Project dan memberi keuntungan sangat besar kepada perusahaan TERGUGAT, bahkan PENGGUGAT termasuk pekerja yang disiplin, taat aturan dan profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, jadi alasan yang dibuat oleh TERGUGAT yaitu PENGGUGAT

Halaman 6 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



telah melakukan pelanggaran berat hanya alasan semu yang tidak mempunyai dasar hukum, karena pada prinsipnya TERGUGAT hanya mengehendaki PENGGUGAT tidak bekerja kembali dengan TERGUGAT;

**18.** Bahwa dalam alasan TERGUGAT melakukan PHK kepada PENGGUGAT karena PENGGUGAT melakukan pelanggaran berat yang tercantum dalam peraturan perusahaan, akan tetapi alasan tersebut tidak bisa dibuktikan oleh TERGUGAT baik dalam proses Bipartit maupun Tripartit sehingga Mediatio mengeluarkan pertimbangan hukum dan kesimpulan yaitu perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, dan berdasarkan PP Nomor 35 tahun 2021 pasal 43 ayat (2) "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, maka terhadap hal tersebut pekerja / buruh berhak suatu pembayaran satu kali ketentuan pasal (40) ayat 2 dan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ayat (3)'.

**19.** Bahwa sesungguhnya alasan perusahaan melakukan PHK tersebut sebagaimana tercantum dalam Anjuran Mediator (pertimbangan hukum dan kesimpulan) tidak mempunyai bukti kuat, tidak ada efisiensi yang dilakukan perusahaan untuk mencegah adanya kerugian dalam perusahaan, karena sebelum PENGGUGAT di PHK, kondisi operasional perusahaan dalam keadaan baik-baik dan tidak mengalami penurunan produksi dalam kegiatan, bahkan orderan proyek selalu ada dan berkembang;

**20.** Bahwa awalnya PENGGUGAT tidak menerima atas PHK yang dilakukan TERGUGAT tetapi setelah proses Bipartit dan Tripartit tidak ada kesepakatan dan jika PENGGUGAT kembali bekerja dengan TERGUGAT akan muncul hubungan yang tidak harmonis antara TERGUGAT dan PENGGUGAT maka pada akhirnya PENGGUGAT bersedia di PHK dengan syarat TERGUGAT wajib membayar kewajibannya kepada PENGGUGAT akibat PHK sesuai ketentuan hukum yang berlaku;

**21.** Bahwa berdasarkan rasa keadilan dan kemanusiaan, dalam hal ini PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa perkara ini dapat memberikan rasa keadilan dan kemanusiaan terhadap diri PENGGUGAT yang telah di PHK tanpa ada alasan yang sah dan semena-mena, dan jika hubungan Kerja PENGGUGAT dengan TERGUGAT putus

Halaman 7 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan putusan Pengadilan, maka PENGGUGAT mohon kepada Majelis Hakim agar dapat memberikan putusan dan menghukum TERGUGAT untuk membayar pesangon kepada PENGGUGAT 2 kali ketentuan dalam pasal 40 ayat (2) huruf l Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Jo pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja ( pasal 40 ayat (3) huruf d Jo pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan) dan uang penggantian hak untuk perumahan dan pengganti pengobatan sebesar 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja (pasal 39 huruf c peraturan perusahaan) Jo ps 40 ayat (4) huruf c ( hal - hal yang ditetapkan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama), Uang THR dan gaji/upah selama masa proses penyelesaian PHK yang besaran dan jumlahnya disampaikan dalam Petitum PENGGUGAT;

**22.** Bahwa selama proses penyelesaian hubungan industrial, maka pekerja dan pengusaha wajib menjalankan kewajiban dan mendapatkan haknya sampai ada penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial termasuk PHI. Namun pengusaha diperkenankan melakukan skorsing terhadap pekerja dengan catatan tetap membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima ( upah selama masa proses) sebagaimana dalam ketentuan UU No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan Jo UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo SEMA No. 3 tahun 2015.

**23.** Bahwa adapun hak yang belum dibayarkan yang diajukan oleh PENGGUGAT sesuai dengan ketentuan hukum yaitu gaji/upah selama PENGGUGAT di PHK oleh TERGUGAT, PENGGUGAT tidak terima di PHK secara sepihak oleh TERGUGAT, sampai saat ini belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap tentang PHK atas diri PENGGUGAT, PENGGUGAT masih tetap mendapatkan haknya berupa uang gaji/upah setiap bulannya, dan setelah keluar surat PHK tanggal 8 Maret 2024, PENGGUGAT masih beriktikad baik untuk masuk dan menjalankan tugas sebagaimana mestinya karena status PENGGUGAT masih sebagai pekerja sebelum adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, akan tetapi saat PENGGUGAT hendak masuk perusahaan tidak diperbolehkan oleh security dan ID card PENGGUGAT sudah tidak berfungsi lagi. Dalam hal ini Iktikad baik PENGGUGAT untuk

*Halaman 8 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg*

#### 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

masuk perusahaan seperti biasa dihalangi oleh TERGUGAT, dan sesuai ketentuan hukum sudah kewajiban TERGUGAT untuk tetap membayar gaji/upah PENGGUGAT selama proses penyelesaian PHK ini, sejak bulan April 2024 sampai dengan proses penyelesaian Perselisihan ini berlangsung (maksimal 6 bulan) yang akan PENGGUGAT mohonkan dalam permohonan Provisi dan Pokok Perkara;

**24.** Bahwa PENGGUGAT juga menuntut agar TERGUGAT membayar uang Tunjangan Hari Raya yang belum dibayarkan oleh TERGUGAT, perbuatan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT pada tanggal 8 Maret 2024 dan berlaku saat itu juga, secara hukum tidak sah/cacat hukum, TERGUGAT dengan sengaja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT tanggal 8 Maret 2024 sekitar 32 (tiga puluh dua) hari sebelum hari raya lebaran idul fitri, dapat dilihat perbuatan TERGUGAT tersebut sengaja untuk menghindari kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya kepada PENGGUGAT, yang mana sesuai ketentuan PERMAKER Nomor 6 tahun 2016 pasal 7" pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan, berhak atas THR keagamaan;

**25.** Bahwa jika mengacu tentang proses PHK pada ketentuan hukum dalam PP No 35 tahun 2021 " pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja dan atau serikat paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja," faktanya pada tanggal 8 Maret 2024 PENGGUGAT menerima surat PHK dan langsung efektif saat itu juga, kemudian tanggal 12 Maret 2024 PENGGUGAT mengirim surat penolakan atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh TERGUGAT, berarti jika mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah tersebut proses PHK efektif 14 (empat hari) kerja setelah diberitahukan oleh Pengusaha secara sah dan patut, lebaran idul fitri tanggal 11 April 2024 dan secara Hukum Pemutusan Hubungan Kerja efektif sesuai ketentuan hukum yang berlaku sejak tanggal 26 Maret 2024 ( 14 hari kerja sejak diterima surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan kerja) dan selain itu juga belum ada putusan

Halaman 9 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

#### 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)



Pengadilan yang berkekuatan Hukum tetap tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT, sehingga berdasarkan ketentuan tersebut hak PENGGUGAT menerima Tunjangan Keagamaan berupa uang THR masih belaku dan TERGUGAT wajib membayar uang THR kepada PENGGUGAT sebesar 1 (satu) bulan gaji/upah ;

**26.** Bahwa sesuai ketentuan hukum PENGGUGAT juga berhak atas Uang Pengganti Hak perumahan dan pengganti pengobatan sebagaimana ketentuan dalam Peraturan Perusahaan *pasal 39 ayat 2* “ pembayaran hak yang diterima oleh karyawan merujuk pada pasal 156 ayat 4 UU No 13 tahun 2003 meliputi “ huruf c “ uang penggantian hak untuk perumahan dan penggantian pengobatan sebesar 15 % dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja untuk pekerja yang memenuhi persyaratan-persyaratan;

**27.** Bahwa untuk menjamin gugatan PENGGUGAT agar tidak sa-sia, maka kiranya Majelis Hakim yang Mulia berkenan meletakkan sita jaminan terhadap barang bergerak maupun tidak bergerak milik TERGUGAT;

**28.** Bahwa PENGGUGAT khawatir TERGUGAT tidak mengindahkan putusan perkara ini, maka cukup beralasan PENGGUGAT menuntut TERGUGAT membayar Uang Paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (*satu juta rupiah*) setiap hari terhitung sejak putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang;

**29.** Bahwa mengingat Gugatan ini cukup beralasan dan didasarkan bukti yang sah menurut hukum, maka PENGGUGAT mohon agar putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Verzet maupun Kasasi ( *uit voerbar bij voorad* ) ;

#### **PERMOHONAN PROVISI**

**30.** Bahwa selama PENGGUGAT di PHK sepihak oleh TERGUGAT dan sampai saat ini belum ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap tentang PHK atas diri PENGGUGAT, PENGGUGAT masih tetap mendapatkan haknya berupa uang gaji/upah setiap bulannya, dan setelah keluar surat PHK tanggal 8 Maret 2024, sejak bulan April 2024 sampai dengan proses Hukum sekarang PENGGUGAT belum pernah menerima gaji/upah dari TERGUGAT dan sesuai ketentuan hukum sudah kewajiban TERGUGAT untuk tetap membayar gaji/upah PENGGUGAT,

*Halaman 10 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg*



sejak bulan April 2024 sampai dengan proses penyelesaian Perselisihan ini berlangsung (maksimal 6 bulan);

**31.** Bahwa berdasarkan uraian dalam permohonan provisi diatas, PENGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang Mulia yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* agar sebelum dijatukan putusan akhir mohon agar diberikan putusan sela (putusan provisionil) dengan memerintahkan kepada TERGUGAT untuk membayar kepada PENGUGAT gaji/upah PENGUGAT sejak Bulan April 2024 sampai bulan September 2024 ( 6 bulan) sebesar Rp. 85,517,866.- ; x 6 = Rp. 513,107, 196. 00 ( *lima ratus tiga belas juta seratus tujuh ribu seratus sembilan puluh enam rupiah*);

Berdasarkan dalil-dalil hukum tersebut diatas, PENGUGAT mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* ini agar dapat menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut :

#### **DALAM PROVISI**

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan Provisi PENGUGAT;
2. Menghukum TERGUGAT untuk membayar gaji/upah PENGUGAT selama proses penyelesaian Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Tunai dan sekaligus sejak bulan April 2024 sampai bulan September 2024 sebesar Rp. 85,517,866.- ; x 6 = Rp. 513,107, 196. 00 ( *lima ratus tiga belas juta seratus tujuh ribu seratus sembilan puluh enam rupiah*);

#### **DALAM POKOK PERKARA**

##### **PRIMAIR**

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : CBHR/SKU/200/III/2024 yang dikeluarkan TERGUGAT secara sepihak batal demi hukum;
3. Menyatakan Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam Nomor : R.2384/500.15.15.2/VII/2024 tidak beralasan hukum dan tidak dapat diterima;
4. Menyatakan hubungan kerja antara PENGUGAT dan TERGUGAT putus sejak diucapkan dalam persidangan ini ;
5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar hak PENGUGAT berupa :  
**i. uang pesangon sebesar Rp. 85,517,866.-. x 9 x 2 = Rp. 1.539,321,504. - ( satu milyar lima ratus tiga puluh sembilan juta tiga ratus dua puluh satu ribu lima ratus empat rupiah);**

Halaman 11 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- ii. uang penghargaan masa kerja sebesar Rp. 85,517,866.- x 5 = **Rp. 427,589,330.** - (*empat ratus dua puluh tujuh juta lima ratus delapan puluh sembilan ribu tiga ratus tiga puluh rupiah*)
- iii. gaji/upah PENGGUGAT selama proses penyelesaian Pemutusan hubungan kerja (PHK) sejak bulan April 2024 sampai bulan September 2024 sebesar Rp. 85,517,866.- ; x 6 = **Rp. 513,107, 196. 00** (*lima ratus tiga belas juta seratus tujuh ribu seratus sembilan puluh enam rupiah*);
- iv. uang Tunjangan keagamaan (THR) tahun 2024 sebesar **Rp. 85,517,866.-** (*delapan puluh lima juta lima ratus tujuh belas ribu delapan ratus enam puluh enam rupiah*);
- v. uang Pengganti Perumahan dan penggantian pengobatan sebesar 15 % dari uang Pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebesar **Rp. 295,036,625.** - (*dua ratus sembilan puluh lima juta tiga puluh enam ribu enam ratus dua puluh lima rupiah*)

6. Meletakkan sita jaminan terhadap barang bergerak maupun tidak bergerak milik TERGUGAT;

7. Menghukum TERGUGAT membayar Uang Paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (*satu juta rupiah*) setiap hari terhitung sejak putusan ini dibacakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang;

8. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum Verzet maupun Kasasi (*uit voerbar bij voorad*) ;

9. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara;

## **SUBSIDAIR**

Jika Majelis Hakim berpendapat lain, Mohon Putusan yang seadil-adilnya;

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 Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut :

## **DALAM EKSEPSI**

### **I.EKSEPSI ERROR IN PERSONA**

*Halaman 12 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Gugatan Penggugat yang dibuat dan ditandatangani serta diajukan oleh Kuasa Hukum Penggugat yang ditujukan kepada LEE WILSON sebagai Direktur Utama PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing adalah keliru.
2. Bahwa penggugat telah melakukan kekeliruan fatal dengan mengikutsertakan LEE WILSON sebagai perwakilan Tergugat yang sama sekali tidak ada dalam Akta Pendirian Perusahaan maupun dalam Akta Perubahan.
3. Bahwa nama-nama yang tercantum Dalam Akta Pendirian Perusahaan PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing sebagaimana yang telah diserahkan dalam Persidangan adalah: **IBAN SALDA SAFWAN** sebagai **DIREKTUR PERSEROAN**, **PAUL ANTHONY MONTAGUE** sebagai **DIREKTUR UTAMA**, dan **JEREMY JOHN SAMMY** sebagai **KOMISARIS**.
4. Bahwa Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* yang diajukan oleh Kuasa Penggugat, **secara jelas mengurai Tergugat diwakili oleh LEE WILSON sebagai Direktur Utama yang kenyataannya sama sekali tidak ada kaitannya dengan PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing dan tidak terdaftar dalam Akta Pendirian Perusahaan sebagai pengurus.**
5. Bahwa ketidakjelasan dasar dan kedudukan hukum tujuan gugatan Kuasa Hukum Penggugat dalam gugatan perkara *a quo* patut dan sangat beralasan bagi Majelis Hakim Yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan cacat formil, untuk selanjutnya dinyatakan **gugatan tidak dapat diterima /Niet Ontvankelijke Verklaard (NO)**

## II. DALAM POKOK PERKARA

6. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat dalam Surat gugatannya kecuali hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat;
7. Bahwa benar hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat didasarkan kepada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Penggugat bergabung di PT.Cladtek Bi-Metal Manufacturing Sejak 2 Mei 2011 sampai dengan 8 Maret 2024.

Halaman 13 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg





8. Bahwa sejak awal bergabung di Penggugat memegang jabatan sebagai Project Manager (Sr. Project Manager) Departemen Project APAC, Atas jabatan dan tanggungjawab yang diemban Penggugat, pihak Perusahaan memberi fasilitas kerja yang relative baik dengan upah sebesar Rp. 85.517.866,- (delapan puluh lima juta lima ratus tujuh belas ribu delapan ratus enam puluh enam rupiah).

9. Bahwa jabatan Penggugat sebagai Project Manager (Sr. Project Manager) Departemen Project APAC memiliki peran penting dalam aktivitas Produksi, termasuk dalam hal kepastian material yang digunakan dalam Proses Produksi;

10. Bahwa Performa kinerja Sdr. M. Nur Dharma sejak tahun 2020 sampai dengan 2023, sering mendapatkan Komplain dari klien yang bersikap **Arogan dan Semberono melakukan pekerjaan**. Sehingga pendekatannya terhadap klien dan interaksinya dengan mereka bersifat sembrono, tidak peduli, dan tidak profesional, dimana beberapa klien menindaklanjuti pertanyaannya sepenuhnya diabaikan sampai MR. Scott Warren turun tangan untuk memberikan menyelesaikan permasalahan tersebut;

10.1. Bahwa Sikap Sdr. M. Nur Dharma pada Project TBC, tidak mewakili nilai-nilai perusahaan dan tidak mencerminkan sikap yang baik bagaimana memperlakukan klien Perusahaan yang disaksikan langsung atasannya MR. Scott Warren.

10.2. Bahwa pada Project CT813 di bulan Oktober sampai dengan November MR. Scott Warren, MR. Steeven Goodier dan MR. Paul Montague menerima Komplain dari Klien Excel Prime/ BSP yang sebelumnya tdk pernah diberitau oleh Sdr. M. Nur Dharma jika ada masalah di Project tersebut;

10.3. Bahwa pada Project CT813 MR. Paul Montague menerima complain langsung melalui telephone dari PT. Saipem sebagai Klien bahwa kinerja Sdr. M. Nur Dharma tidak bagus.

11. Bahwa untuk Rencana pertemuan MR. Lee Wilson sebagai (CEO) PT. Caldtek Bi-Metal Manufacturing dengan PT. Inotech di Italy, dilakukan tehknikal meeting yang berulang-ulang dengan MR. Scott Warren dan Sdr. M. Nur Dharma untuk mengatur jadwal pertemuan tersebut;

Halaman 14 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**11.1.** Bahwa Kesimpulan tehknikal meeting tersebut, Sdr. M. Nur Dharma bersedia melakukan komunikasi dan melakukan Penjadwalan Pertemuan MR. Lee Wilson (CEO) dengan MR. Francisco dari PT. Inoxtech di Italy;

**11.2.** Bahwa pada tanggal 22 Februari 2024 jam 12.00-13.00 WIB, MR. Lee Wilson (CEO) bersama MR. Steven Goodier melakukan tehcnical Meeting singkat dengan MR. Scott Warren dan Sdr. M. Nur Dharma sebelum melakukan pertemuan dengan MR. Francisco dari PT. Inoxtech Italy;

**11.3.** Bahwa MR. Lee Wilson (CEO) pada jam 16.30 sampai dengan 18.00, mempertanyakan Kembali kepada MR. Scott Warren, bahwa apakah Sdr. M. Nur Dharma sudah mengatur jadwal pertemuannya dengan MR. Francisco dari PT. Inoxtech Italy, jika sudah dijadwalkan, mengapa tidak ada pihak PT. Inoxtech mengetahui dan menyambut kedatangannya;

**11.4.** Bahwa setelah MR. Scott Warren menyampaikan masalah tersebut kepada Sdr. M. Nur Dharma, dan pada saat itu Sdr. M. Nur Dharma baru menghubungi Pihak PT. Inoxtech melalui telephone yang diterima oleh Mrs. Ana sebagai bawahan MR. Francisco;

**11.5.** Bahwa akibat kelalaian Sdr. M. Nur Dharma menjadwalkan pertemuan tersebut, MR. Lee Wilson (CEO PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing) harus menunggu selama 3 jam di PT. Inoxtech namun tetap gagal bertemu dengan pihak yang semestinya yakni project manager PT. Inoxtech (Mr. Fransisco);

**11.6.** Bahwa MR. Lee Wilson hanya ditemui oleh Mrs Ana yang tidak memiliki kapasitas mewakili Perusahaan Inoxtech;

**11.7.** Bahwa kelalaian Sdr. M. Nur Dharma telah memperlakukan MR. Lee Wilson dan menunjukkan tidak adanya tanggungjawab yang bersangkutan dalam jabatannya dan menunjukkan ketidakpatuhan kepada CEO PT. Cladtek Bi-Metal;

**12.** Bahwa selanjutnya CEO menilai kelalaian Sdr. M. Nur Dharma dalam jabatannya sebagai pelanggaran serius dan patut mendapat tindakan tegas, yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran *pasal 33 ayat 10 huruf z*, *pasal 33 ayat 10 huruf dd*, *jo pasal 33 ayat 10 huruf gg* Peraturan Perusahaan, dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;

*Halaman 15 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg*

#### 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)



13. Bahwa sejalan dengan Peraturan Perusahaan, Tindakan manajemen pihak PT.Cladtek Bi-Metal Manufacturing telah sesuai dengan ketentuan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021;

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pekerja/buruh berhak atas:

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);
- b. **Uang pisah** yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

14. Bahwa benar **pada tanggal 8 Maret 2024** Pihak Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana ketentuan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Terentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

14.1. Bahwa pada perundingan Bipartit tidak ada kesepakatan terhadap penyelesaian perselisihan PHK;

14.2. Bahwa pada saat mediasi, pihak Tergugat menawarkan uang pisah berdasarkan peraturan Perusahaan adalah 50% dari uang pisah bagi pekerja yang mengundurkan diri sebesar Rp. 427.589.330;

14.3. Bahwa dalam mediasi ke 2 (dua), pihak manajemen dengan itikad baik menyelesaikan hak-hak Sdr. M. Nur Dharma kembali menawarkan berupa uang pisah yang nilainya telah diatas uang pisah yang semestinya sebesar Rp. 735.453.648,;

14.4. Bahwa itikad baik dari pihak Tergugat berupa tawaran terakhir tersebut di atas **hanya berlaku apabila mendapat persetujuan dari pihak Penggugat dalam proses mediasi, dan tidak berlaku apabila terjadi sebaliknya;**

#### **TENTANG FAKTA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

15. Bahwa benar **sebelum melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** terhadap Penggugat, **pihak Tergugat**

*Halaman 16 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg*



terlebih dahulu melakukan proses pembinaan berupa Surat Peringatan ketiga, selanjutnya pihak Tergugat selanjutnya melakukan tindakan skorsing pada tanggal 4 Maret s.d 8 Maret untuk dilakukan review kembali kesalahan Penggugat;

Bahwa oleh karena pihak Tergugat memandang kesalahan yang dilakukan adalah pelanggaran serius, maka atas perintah CEO Lee Wilson untuk dilakukan tindakan yang lebih tegas, yakni Pemutusan Hubungan Kerja;

#### TENTANG HUKUMNYA

16. Bahwa benar Pihak Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana ketentuan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Terentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

##### **Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021**

**Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak** yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. *Uang Penggantian Hak* sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
- b. *Uang pisah* yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

16.1. Bahwa Tergugat melakukan **PHK terhadap Penggugat dengan alasan yang jelas**, yakni adanya pelanggaran pasal 33 ayat 10 **huruf z**, dan pasal 33 ayat 10 **huruf dd** Peraturan Perusahaan, dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja;

##### **Pasal 33 ayat 10 huruf Z**

Berikut adalah tindak **Pelanggaran Serius** dan dapat diberlakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung:

*Menyalahgunakan jabatan atau fasilitas yang diberikan perusahaan untuk kepentingan dan keuntungan pribadi*



ataupun pihak ketiga lainnya sehingga dapat merugikan perusahaan.

**pasal 33 ayat 10 huruf dd**

Berikut adalah tindak **Pelanggaran Serius** dan dapat diberlakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung:

Dengan sengaja mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaan;

**17.** Bahwa Pada Bab V (Pemutusan Hubungan Kerja) pada **pasal 36 PP No.35/2021** telah mengatur dengan tegas dan jelas Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sebagai rujukan Tergugat dalam melakukan PHK;

**Pasal 36 huruf k**

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

“Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan Peringatan Pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama“

**17.1.** Bahwa klausul pemberian disiplin telah berdasarkan kepada:

**1)** Pasal 32 ayat (1) huruf c, yakni berdasarkan **Tingkat pelanggaran, konsekuensi actual dan potensi dari pelanggaran;**

**2)** Pasal 33 ayat 10 huruf z, dan pasal 33 ayat 10 huruf dd, Peraturan Perusahaan sebagai rujukan Tergugat melakukan PHK dan sejalan dengan ketentuan pasal 52 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021

Berikut adalah tindak **Pelanggaran Serius** dan dapat diberlakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung:

**17.2.** Bahwa secara formil dan materiil Tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dengan ketentuan pasal 32, pasal 33 Peraturan Perusahaan jo ketentuan pasal 36, dan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 18 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg





Terentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan  
Pemutusan Hubungan Kerja;

**FAKTA HUKUM BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA PENGUGAT**

**18.** Bahwa pihak Tergugat memiliki itikad baik dalam penyelesaian hak Penggugat sesuai peraturan yang berlaku, **secara proporsional dan berkeadilan** berdasarkan jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang bersangkutan;

**18.1.** Bahwa berdasarkan jenis PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah disebabkan oleh **pelanggaran bersifat mendesak** atau pelanggaran serius maka kompensasi atas PHK terhadap Penggugat merujuk kepada peraturan yang berlaku, yakni sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Terentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

**18.2.** Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, PHK karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pekerja/buruh, dalam **hal ini (Penggugat) berhak atas:**

a. *Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dan;*

b. ***Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama***

**18.3.** Bahwa dalam ketentuan pasal 38 ayat 3 huruf A Peraturan Perusahaan terdapat pengaturan uang pisah dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri, dan mengingat masih terdapat kekosongan hukum mengenai uang pisah yang disebabkan PHK karena alasan pelanggaran mendesak maka pihak Tergugat telah mengeluarkan Memorandum No.CBM-HR-INT-006-I-2024 tanggal 11 Januari 2024 yang berisi:

1. Ketentuan uang pisah berdasarkan jenis pemutusan hubungan kerja;

*Halaman 19 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg*



2. Tabel besaran uang pisah mengacu pada ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan;

**18.4.** Bahwa ketentuan uang pisah berdasarkan PHK sebagaimana ketentuan Angka 1 huruf b (PHK karena pelanggaran mendesak), **besaran uang pisah 50% dari ketentuan angka 2 (Uang pisah yang diatur dalam Peraturan Perusahaan)**

**18.5.** Bahwa Tabel besaran uang pisah (**untuk pekerja yang mengundurkan diri**) pada ketentuan Peraturan Perusahaan sebagai berikut;

SERVICE YEAR/MASA KERJA	SERVICE PAY/ANGKUTAN JASA
1 ≥ 2 tahun	1 bulan x (base salary + fix allowance)
2 ≥ 3 tahun	1.5 bulan x (base salary + fix allowance)
3 ≥ 4 tahun	2 bulan x (base salary + fix allowance)
4 ≥ 5 tahun	2.5 bulan x (base salary + fix allowance)
5 ≥ 6 tahun	3 bulan x (base salary + fix allowance)
6 ≥ 7 tahun	3.5 bulan x (base salary + fix allowance)
7 ≥ 8 tahun	4 bulan x (base salary + fix allowance)
8 ≥ 9 tahun	4.5 bulan x (base salary + fix allowance)
9 ≥ 10 tahun	5 bulan x (base salary + fix allowance)
10 ≥ 11 tahun	5.5 bulan x (base salary + fix allowance)
11 ≥ 12 tahun	6 bulan x (base salary + fix allowance)
12 ≥ 13 tahun	6.5 bulan x (base salary + fix allowance)
13 ≥ 14 tahun	7 bulan x (base salary + fix allowance)
14 ≥ 15 tahun	7.5 bulan x (base salary + fix allowance)

**19.** Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 dengan memperhatikan Peraturan Perusahaan maka Penggugat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sebagai berikut;



Nama : Nur Dharma  
No.karyawan : 0321  
Status : Permanen  
Date Joint : 2 Mei 2011  
PHK : 8 Maret 2024  
Masa Kerja : 12,86  
Upah : Rp. 85.517.866  
Uang Pisah : 6,5 bulan Upah x 50%

Uraian	Ketentuan Peraturan	Total
	Pemerintah No.35/2021 & Peraturan Perusahaan	
Uang Pisah	Uang jasa x upah x 50% 6,5 x Rp. 85.517.866 x 50%	Rp. 277. 933. 065,-
Uang Penggantian Hak psl 40 ayat (4)	15% x pesangon + uang jasa 15% x Rp.1.197.250.124	Rp. 179. 587. 519,-
TOTAL		Rp. 457. 520. 583,-

**Catatan:** Walaupun pekerja yang menerima uang pisah tidak berhak mendapatkan pesangon akan tetapi untuk memperhitungkan **uang penggantian hak** didasarkan kepada perhitungan nilai bayangan pesangon + uang jasa x 15%

**20.** Bahwa hak Penggugat terhadap Tunjangan Hari Raya tidak terpenuhi karena masa terakhir kerja Penggugat melampaui 30 hari sebelum jatuhnya Hari Raya Keagamaan sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 7 Permenaker No.6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan karena PHK terhadap Penggugat efektif berlaku pada tanggal 8 Maret 2024, sedangkan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan jatuh pada **10 April 2024** (sebagaimana diatur dalam SKB No.855 Tahun 2023);

**Ketentuan Pasal 7 Permenaker No.6 Tahun 2016, sebagai berikut;**

*Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas Tunjangan Hari Raya*

**III. DALAM PETITUM**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil eksepsi dan jawaban Tergugat terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat maka Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Memutus perkara *a quo* agar berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima/ *Niet Ontvankelijke Verklaard* (N O)

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan sah PHK yang dilakukan Tergugat pada tanggal 8 Maret 2024.
3. Menyetakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 8 Maret 2024.
4. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat, sebagai berikut :
  - Uang penggantian hak : Rp. 179.587.519,-
  - Uang pisah : Rp. 277.933.065,-
  - Total : Rp. 457.520.583,-
5. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex Aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat, Penggugat menanggapi dalam replik tertangga 10 Oktober 2024 dan terhadap replik yang diajukan oleh Penggugat. Tergugat menanggapi dalam duplik tertanggal 17 Oktober 2024;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti surat P - 1 sampai dengan bukti surat P - 20 dengan perincian sebagai berikut:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat, selanjutnya disebut sebagai P – 1.
2. Fotokopi Kartu Tanda Pekerja, selanjutnya disebut sebagai P – 2.
3. Fotokopi Surat Keterangan Kerja No. CBHR-SPK-22-I-2020, selanjutnya disebut sebagai P – 3.

Halaman 22 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



4. Fotokopi Slip gaji terakhir bulan Februari 2024 (pokok dan tunjangan), selanjutnya disebut sebagai P – 4.
5. Fotokopi Surat Peringatan No: 161/SP/CBM/II/2024, tanggal 23 Februari 2024, selanjutnya disebut sebagai P – 5.
6. Fotokopi Revisi Surat Peringatan No. 183/SP/CBM/II/2024, tanggal 4 Maret 2024, selanjutnya disebut sebagai P – 6.
7. Fotokopi Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran No. CBHR/SKU/200/III/2024, tanggal 8 Maret 2024, selanjutnya disebut sebagai P – 7.
8. Fotokopi Surat penolakan atas PHK secara sepihak yang disampaikan Penggugat kepada Tergugat, tanggal 12 Maret 2024, selanjutnya disebut sebagai P – 8.
9. Fotokopi Risalah perundingan secara Bipartit, tanggal 3 April 2024, selanjutnya disebut sebagai P – 9.
10. Fotokopi Berita acara serah terima Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, selanjutnya disebut sebagai P – 10.
11. Fotokopi Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, No. R.2384/500.15.15.2/VII/2024. tanggal 18 Juli 2024, selanjutnya disebut sebagai P – 11.
12. Fotokopi Surat penolakan Penggugat atas Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, 24 Juli 2024, selanjutnya disebut sebagai P – 12.
13. Fotokopi Pembaruan Peraturan Perusahaan PT. Cladtek BI-Manufacturing 11 Januari 2023 s/d 11 Januari 2025, selanjutnya disebut sebagai P – 13.
14. Fotokopi Print out dari website Cladtek.com dan Email Penggugat tentang Legal Standing Lee Wilson sebagai CEO PT. Cladtek dapat bertindak mewakili perusahaan secara hukum, selanjutnya disebut sebagai P – 14.
15. Fotokopi Print out hasil komunikasi Scoot Warren dengan Penggugat melalui whatsapp dan email tentang kunjungan Lee Wilson ke Inox Tech (bukti berbahasa inggris dan sudah diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Penerjemah bersumpah ), selanjutnya disebut sebagai P – 15.





16. Fotokopi Print Out dari Email Apresiasi/Ucapan Penghargaan untuk Penggugat atas keberhasilan Project yang dikerjakan, selanjutnya disebut sebagai P – 16.
17. Fotokopi Prosedur Evaluasi Kinerja tahunan (GSOP)/ sistem penilaian karyawan PT. Cladtec, selanjutnya disebut sebagai P – 17.
18. Fotokopi Formulir Survei kepuasan pelanggan/ Customer Satisfaction Survei Form, selanjutnya disebut sebagai P – 18.
19. Fotokopi Print Out Pemberitahuan dari Lee Wilson kepada para management PT. Cladtec bahwa Iban Salda Safwan adalah Wakil Presiden Senior untuk SDM (bukan Direktur Cladtec) dan juga Iban Salda Safwan telah mengundurkan diri dari Cladtec efektif 1 Oktober 2024 informasi ini diketahui di website resmi ke email all cladtec Batam, selanjutnya disebut sebagai P – 19.
20. Fotokopi CT813 – Laporan Proyek Internal, selanjutnya disebut sebagai P – 20.

Menimbang, bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Penggugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata sesuai dengan aslinya, kecuali bukti surat P - 13 dan P - 15 fotocopy dari fotocopy dan P – 4, P – 14, P – 15, P – 16, P – 17, P – 18, P – 19, P – 20 merupakan print out dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Penggugat juga menghadirkan 2 (satu) orang saksi yakni Jan Jonswan HUTASOIT dan Luciana Maikurniati;

1. Saksi Jan Jonswan HUTASOIT memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
  - Bahwa saksi pernah bekerja di PT Cladtek selama 16 tahun sejak 2008;
  - Bahwa saksi adalah manager HSE K3 di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing;
  - Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di PT Cladtek sejak bulan Mei 2011;
  - Bahwa saksi mengetahui jika penggugat di PT Cladtek sebagai senior Project Manager;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi menjelaskan kesalahan yang dilakukan penggugat adalah keterlambatan material dari supplier di Italy sehingga berpengaruh kepada performa;
- Bahwa saksi mengetahui akan hal itu dari meeting yang dilaksanakan setiap pagi;
- Bahwa yang mengambil keputusan adalah CEO yaitu Mr. Lee Wilson;
- Bahwa saksi mengenal Iban Safda Salwan sebagai senior Vice presiden people & culture;
- Bahwa berdasarkan struktur organisasi pak Iban Safda Salwan berada di bawah Mr. Lee Wilson;
- Bahwa saksi mengetahui Lee Wilson adalah CEO Group (Cladtek Holding)
- Bahwa menurut saksi jika seseorang ingin di PHK ada prosesnya warning;
- Bahwa saksi mengetahui penggugat merima SP3;
- Bahwa saksi pernah melihat sekilas surat PHK Penggugat, karna sama-sama di PHK;
- Sepengetahuan saksi penggugat tidak diberi pembinaan sebelum di PHK;
- Bahwa Saksi mengetahui jika penilaian kinerja diberikan oleh direktur project Mr. Scoot Weren;
- Bahwa menurut saksi selama 16 tahun bekerja di PT Cladtek, PHK adalah hal biasa dan terakhir yang dilakukan pada tahun 2015 banyak orang yang di PHK;
- Bahwa menurut saksi selama ini penggugat bekerja dengan sangat baik bisa dikatakan top 1 atau top 2 sehingga diberikan penghasilan yang lebih dari yang lain;
- Menurut saksi bahwa Mr. Scoot Weren adalah direktur project sebagai atasan langsung penggugat;
- Bahwa selama saksi masih bekerja project masih berjalan dan masih banyak;
- Bahwa material terlambat yang dimaksud adalah Pipa dari Inoctex
- Bahwa CEO ingin berkunjung ke inoxtec tetapi ada mis komunikasi, Ketika bos kita (Mr. Lee Wilson) kesana tetapi tidak bertemu

Halaman 25 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

### 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

dengan pihak inoctex sehingga bos kita jadi marah dan saksi tidak tahu akibat kemarahan itu berujung PHK;

- Bahwa sp harus ada satu dua tiga, setahu saksi untuk pemberian sp itu secara verbal dulu, kemudia warning 1 selama 6 bulan baru berlanjut sp 3
- Saksi mengetahui jika penggugat di PHK karna: pertama, proyek yang mengalami keterlambatan material dan yang kedua, karna bos kita (Mr. Lee Wilson) datang keperusahaan inoctec itu tidak dilayani;
- Bahwa meeting tidak ada notulen dan di hadiri oleh pimpinan perusahaan sampai dengan level supervisor;
- Bahwa keterlambatan barang karena belum dilakukannya pembayaran oleh accounting
- Bahwa menurut saksi penggugat menerima sp 3 terlebih dahulu kemudian diskorsing, kemudian baru dikirimkan surat PHK
- Bahwa selama skorsing gaji penggugat tetap dibayarkan hanya saja tidak masuk ke kantor;
- Bahwa skorsing dilakukan tidak sampai satu minggu yaitu mulai hari selasa sampai dengan jumat langsung dikirim surat PHK yakni 4 hari kerja;
- Bahwa perusahaan PT Cladtek adalah perusahaan yang melapisi pipa dengan stenless anti korosi yakni gunanya apabila pipa di masukkan ke dalam laut maka tahan akan korosi, tahan akan tekanan bahan kimia
- Bahwa akibat keterlambatan yang dilakukan penggugat nama perusahaan menjadi jelek kemudian orang yang punya project itu komplek langsung kebos kita, kemudian yang ketiga bos kita merasa tersinggung karna dia level atas tapi yang menjumpai dia bukan yang seharusnya
- Bahwa ada pernah dilakukan penawaran pesangon oleh perusahaan sekitar 600 juta, dan penggugat menolak karna tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- Bahwa akibat dari keterlambatan material ini menjadi kurangnya rasa kepercayaan client terhadap Tergugat
- Bahwa yang pergi ke inoctex sebagai ceo PT Cladtek group yaitu Lee Wilson.

Halaman 26 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

#### 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

- Bahwa saksi tidak tau yang melakukan komunikasi untuk pertemuan ceo dengan bos bos inoctex
  - Bahwa saksi tidak mengetahui keterlibatan Penggugat dengan kepergian Mr lee ke Inoctex.
  - Bahwa pembelian material oleh purchasing
  - Bahwa menurut Saksi sedikit banyak keterlibatan penggugat dengan keterlambatan material pasti ada karna berhubungan dengan proyeknya
2. Saksi Luciana Maikurniati memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
- Bahwa saksi pernah bekerja di PT Cladtek dengan status PKWT dengan Kontrak pertama kali Agustus tahun 2018 kemudian yang kedua pada bulan maret 2020;
  - Bahwa saksi juga di PHK oleh PT Cladtek;
  - Bahwa saksi kenal dengan penggugat sebagai senior project Manager saat pertama kali bekerja;
  - Bahwa pertama kali saksi bekerja di PT. Cladtek sebagai project dokumen control dan untuk yang kedua kali sebagai bussines development officer dan admin;
  - Bahwa saksi tidak pernah menjadi bawahan penggugat;
  - Bahwa selama berinteraksi dengan penggugat saksi tidak pernah ada masalah dan saksi lebih dulu keluar dari PT Cladtek dari pada penggugat;
  - Bahwa saksi mendengar dari kawan bahwa penggugat sudah tidak di PT cladtek dan penyebabnya tidak tau ;
  - Bahwa selama bekerja di dokumen control saksi tidak pernah menerima keluhan project yang dibawah penggugat;
  - Bahwa saksi juga pernah bekerja di bagian HR tetapi selama di bagian tersebut saksi tidak pernah menerima keluhan terhadap Penggugat;
  - Bahwa sepengetahuan saksi PHK hanya untuk Karyawan PKWTT, sebelum melakukan PHK perusahaan akan memberikan Warning 1,2,3 baru PHK dan setahu saksi ada pembinaan;
  - Bahwa saksi mendapatkan sp 2 tanpa pembinaan dan langsung di phk;

Halaman 27 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

#### Disclaimer

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



Menimbang bahwa demikian pula untuk menguatkan dalil-dalil sangkalannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti T - 1 sampai dengan bukti T - 13 dengan perincian sebagai berikut :

1. Fotokopi AKTA PT. CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING, No. 04 (empat) Tanggal 11 November 2022, selanjutnya disebut sebagai T – 1.
2. Fotokopi Surat Keputusan Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-0082948. AH.01.02.TAHUN 2022, Tanggal 16 November 2022, selanjutnya disebut sebagai T – 2.
3. Fotokopi Formulir PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS), selanjutnya disebut sebagai T – 3.
4. Fotokopi Print out Email dari client perihal Poor Performance of PT.Cladtek Project Manager, selanjutnya disebut sebagai T – 4.
5. Fotokopi Print out percakapan Mr.Lee Wilson dengan Scott pada 21/02/2024 perihal kunjungan ke Inoxtech, selanjutnya disebut sebagai T – 5.
6. Fotokopi Print out meeting secara daring melalui google meet untuk persiapan kunjungan MR.Lee Wilson ke Inoxtech, selanjutnya disebut sebagai T – 6.
7. Fotokopi Print out meeting secara daring melalui google meet untuk support kunjungan MR.Lee Wilson selama di Inoxtech, selanjutnya disebut sebagai T – 7.
8. Fotokopi Print out komunikasi via email dari MR.Lee Wilson ke Nur Dharma, selanjutnya disebut sebagai T – 8.
9. Fotokopi Print out komunikasi via Whashapp Lee Wilson ke Scott Warren, selanjutnya disebut sebagai T – 9.
10. Fotokopi Peraturan Perusahaan, selanjutnya disebut sebagai T – 10.
11. Fotokopi Perhitungan penawaran I & II untuk pembayaran uang pisah Penggugat, selanjutnya disebut sebagai T – 11.
12. Fotokopi Salinan PP No.35 Tahun 2021, selanjutnya disebut sebagai T – 12.
13. Fotokopi Data Kronologis (evidence) dari Scott Warren, selanjutnya disebut sebagai T – 13.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan Tergugat telah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok, kecuali bukti T - 12 fotocopi dari fotocopi sedangkan T-3, T - 4, T- 5, T- 6, T- 7, T- 8, T- 9, T - 13 merupakan print out, dan tidak dapat memperlihatkan aslinya dipersidangan;

Menimbang bahwa selain bukti surat tersebut, Tergugat juga menghadirkan 1 (satu) orang saksi yakni saksi Muhammad Ilham:

1. Saksi Muhammad Ilham memberikan keterangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi adalah HRD dan bukan saksi yang mengeluarkan SP
- Bahwa satu SP dan satu surat PHK
- Bahwa isi sp 3 telah mempermalukan perusahaan karna di anggap kesalahan serius sehingga dilakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung
- Bahwa pada tanggal 22 februari direncanakan untuk pertemuan langsung dengan klien kita di Italy waktu itu, akan tetapi tidak jadi pertemuan. Padahal Penggugat sebagai senior project manager berjanji untuk mengadakan pertemuan, sehingga berangkatlah CEO ke inoctex karna disangka sudah siap untuk pertemuan. Ternyata sampai disana tidak ada yang menjumpai CEO, ternyata usut punya usut penggugat gagal melakukan pertemuan itu
- Bahwa phk ini terjadi karena akumulasi selama bekerja
- Bahwa penggugat sembrono karna jika ada email masuk bukannya membalas malah pak scoot yang membalas seharusnya penggugat di proyek yang bertanggung jawab, berharap sikap propesional dari Penggugat.
- Bahwa proyek maupun senior proyek manager bertanggung jawab dalam hubungan ke masing masing klien
- Bahwa penggugat menyanggupi untuk melakukan pertemuan tersebut
- Bahwa karna sudah mengerjakan proyek sehari hari sehingga tidak ada surat penugasan khusus , akan tetapi penggugat adalah merupakan orang yang di percaya untuk proyek tersebut
- Bahwa akibat keterlambatan pipa menghambat pekerjaan yang lain

Halaman 29 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

#### 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 berdasarkan peraturan perusahaan memungkinkan perusahaan untuk memberikan surat peringatan berdasarkan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan.
- Bahwa sudah melakukan penawaran kepada penggugat yang pertama sekitar 457 juta kemudian yang kedua 700 juta sekian berharap penggugat dapat menerima karna bagaimanapun jika perusahaan sudah kehilangan rasa percaya seharusnya masing-masing pihak melanjutkan perjalannya;
- Bahwa saksi bergabung 15 april 2024 di PT Cladtek dan pada saat penggugat d PHK saksi belum bergabung d Cladtek
- Bahwa saksi mendapatkan informasi melalui pak scoot dan data data yang ada d perusahaan
- Bahwa ada hasil investigasi dalam bentuk pernyataan pak scoot
- Bahwa investigasi biasanya dilakukan oleh atasan langsung akan tetapi apabila di K3 maka safety yang melakukan investigasi
- Bahwa pak scoot bergabung tahun 2022
- Bahwa per 1 oktober pak iban sudah tidak d PT Cladtek
- Bahwa penawaran sudah disampaikan oleh kuasa hukum Tergugat.

Menimbang bahwa Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya tanggal 08 November 2024;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, yang untuk ringkasnya putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi satu 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 PROVISI :

Menimbang, bahwa gugatan provisi yang diajukan oleh Penggugat Majelis Hakim telah menjatuhkan putusan sela pada hari Rabu Tanggal 21 Oktober 2024 yang amarnya sebagai berikut:

1. Menyatakan gugatan provisi penggugat ditolak;

Halaman 30 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg

#### 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

2. Memerintahkan kepada Penggugat dan Tergugat untuk melanjutkan pemeriksaan perkara Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg;
3. Menangguhkan biaya perkara sampai dengan putusan akhir;

## DALAM EKSEPSI:

1. Eksepsi Error In Persona;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam eksepsinya mendalilkan bahwa Gugatan Penggugat yang dibuat dan ditandatangani serta diajukan oleh Kuasa Hukum Penggugat yang ditujukan kepada LEE WILSON sebagai Direktur Utama PT. Cladtek Bi Metal Manufacturing adalah keliru karena didalam gugatan Penggugat secara jelas mengurai Tergugat diwakili oleh LEE WILSON sebagai Direktur Utama yang kenyataannya sama sekali tidak ada kaitannya dengan PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing dan tidak terdaftar dalam Akta Pendirian Perusahaan sebagai pengurus dengan demikian Gugatan Penggugat cacat formil, untuk selanjutnya dinyatakan gugatan tidak dapat diterima /*Niet Ontvankelijke Verklaard* (N O);

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat dalam repliknya menyatakan bahwa Lee Wilson sebagai Chief Executif Officer (CEO) dapat dilihat dari Struktur Organisasi yang didistribusikan melalui email pada bulan Februari 2024 dengan jelas menunjukkan bahwa Direktur Utama (CEO) PT. Cladtek adalah Lee Wilson dan juga dapat dilihat di Structure Organisasi Cladtek di web [www.cladtek.com/people](http://www.cladtek.com/people). dan Tergugat juga mengakui Lee Wilson sebagai CEO PT Cladtek Bi - Metal Manufacturing, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban Tergugat dalam poin 11, 11.1, 11.2, 11.3, 11.5, 11.7, dan 15, bahkan dalam poin 15 TERGUGAT mengakui " atas perintah CEO Lee Wilson untuk dilakukan tindakan yang lebih tegas, yakni Pemutusan Hubungan Kerja dan Penggugat menerangkan Lee Wilson selaku Chief Executif Officer (CEO) yang dalam hukum di Indonesia adalah jabatan Tertinggi dalam sebuah perusahaan atau dalam UU Perseroan terbatas disebut Direktur Utama dengan demikian dalil jawaban Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat *error in persona* tidak tepat dan patut ditolak;

Menimbang bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat dan dalil jawaban Penggugat dalam repliknya, setelah Majelis Hakim mencermati materi eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat *error in persona*, maka terhadap

Halaman 31 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



substansi eksepsi Tergugat tersebut dipertimbangkan oleh Majelis sebagai berikut;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 Undang Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ialah sebagai berikut : “Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direktur, dan Dewan Komisaris, dan di dalam hukum positif yang berlaku di Indonesia, dibedakan secara jelas dan tegas antara fungsi, wewenang dan tanggung jawab Perseroan dengan organ Perseroan itu sendiri berdasarkan pendapat M. Yahya Harahap dalam bukunya “Hukum Perseroan Terbatas” yang berbunyi : Jika demikian halnya, Perseroan Terbatas sebagai badan hukum adalah makhluk hukum (a creature of the law), yang memiliki hal-hal berikut : mempunyai kekuasaan yang diatur secara tegas (expres power) seperti untuk memiliki kekayaan, menggugat dan digugat atas nama Perseroan dan seorang Direktur Perseroan tidak dapat digugat secara perdata atas perjanjian yang dibuat untuk dan atas nama Perseroan. Yang dapat digugat adalah Perseroan yang bersangkutan, karena Perseroan adalah Badan Hukum tersendiri, sehingga merupakan “Subyek hukum” yang terlepas dari pengurusnya (Direksi). Oleh karena itu, Perseroan “memikul tanggung jawab” (aansprakelijkheid, liability) atas segala tindak atau perbuatan yang dilakukannya dengan demikian oleh karena gugatan Penggugat ditujukan secara spesifik terhadap PT. Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam yang diwakili oleh Lee Wilson maka gugatan a quo adalah nyata-nyata telah terjadi kekeliruan dalam menarik pihak sebagai Tergugat (*gemis aanhoedenigheid*) yang berakibat Gugatan Penggugat Error In Persona karena penggugat telah melakukan kekeliruan dengan mengikutsertakan LEE WILSON sebagai perwakilan Tergugat yang sama sekali tidak ada dalam Akta Pendirian Perusahaan maupun dalam Akta Perubahan sedangkan yang tercantum didalam Akte Pendirian Perusahaan adalah Paul Anthony Montague sebagai Direktur Utama dan Iban Salda Safwan sebagai Direktur dan Jeremy John Sammy sebagai Komisaris;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa Eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat keliru pihak yang ditarik sebagai Tergugat ( exceptio Error In Persona), memiliki alasan hukum yang cukup dan karenanya dapat dikabulkan dengan demikian gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard);

Halaman 32 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg



## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum di atas eksepsi Tergugat ternyata dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim, maka secara mutatis mutandis dalam pokok perkara gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard);

Menimbang bahwa oleh karena Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima, sedangkan nilai gugatan dalam perkara a quo lebih dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka biaya yang timbul dalam perkara ini di bebaskan kepada Penggugat sejumlah Rp.220.000.00,- ( dua ratus dua puluh ribu rupiah );

Mengingat, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perjanjian Kerja Bersama serta ketentuan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I :

### Dalam Provisi :

- Menolak gugatan provisi penggugat;

### Dalam Eksepsi.

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat;

### Dalam Pokok Perkara.

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet ontvankelijk verklaard) ;
- Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Penggugat sejumlah Rp.220.000.00,- ( dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Halaman 33 dari 34 Putusan PHI Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, pada hari Senin, tanggal 25 November 2024, oleh kami, Fausi, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Yasokhi Zalukhu, S.H dan Housni Mubaroq, S.H masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 23/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tpg tanggal 12 Agustus 2024, putusan tersebut pada hari Kamis Tanggal 28 November 2024, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Warman Priatno, SH., MH. Panitera Pengganti, dihadiri Penggugat dan Tergugat serta telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Yasokhi Zalukhu, S.H

Fausi, S.H., M.H.

Housni Mubaroq, S.H

Panitera Pengganti,

Warman Priatno, SH., MH.