



PUTUSAN

Nomor 183/Pdt-Sus.PHI/2024/PN Jkt.Pst

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ANGGA RIYANTO, Warga Negara Indonesia, laki-laki, lahir di Trenggalek, tanggal 31 Desember 1984, beralamat di Jalan Babelan Indah C-335, RT 011, RW 008, Kelurahan Kebalen, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Solihin, S.H., M.H. dan kawan-kawan, para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum TS & Partners Law Firm, yang beralamat di Jalan Sawo Kecil Nomor 293, RT 005, RW 008, Kelurahan Pulo Gebang, Kecamatan Cakung, Kota Administrasi Jakarta Timur, Propinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tertanggal 5 Juli 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam Register Nomor 602/Leg.Srt.Kuasa/ Advokat/ Insidentil/ PN.Jkt.Pst pada tanggal 24 Juli 2024, yang memilih domisili hukum dikantor Kuasanya tersebut, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

PT BLUE GAS INDONESIA, suatu perseroan terbatas yang didirikan dan tunduk pada hukum Negara Republik Indonesia, yang berkedudukan di Gedung Tigaraksa, Jalan Raya Pulo Gebang Kilometer 3, Kelurahan Pulo Gebang, Kecamatan Cakung, Kota Administrasi Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini

Halaman 1 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diwakili oleh Rudy Hidayat, selaku Presiden Direktur, yang memberikan kuasa kepada Azimah Sulistio, S.H. dan kawan-kawan, para Advokat pada Kantor Hukum Purbadi & Associates, yang beralamat di Menara Kuningan Lantai 6 Unit L, Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-7 Kavling 5, Kelurahan Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 087/BGI/BOD/SK-Dir/VII/2024, tanggal 24 Juli 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam Register Nomor 627/Leg.Srt.Kuasa/Advokat/PN.Jkt.Pst, pada tanggal 31 Juli 2024, yang memilih domisili hukum dikantor Kuasanya tersebut, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat Gugatan tertanggal 15 Juli 2024, yang dilengkapi dengan Surat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 tanggal 25 April 2024, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 19 Juli 2024 dalam Register Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.JKT.PST, telah mengajukan Gugatan sebagai berikut:

A. HUBUNGAN PENGGUGAT (ANGGA RIYANTO) DAN TERGUGAT

1. Bahwa Penggugat Saudara Angga Riyanto bekerja di PT. Blue Gas

Halaman 2 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indonesia sejak 01 April 2013 sampai saat ini dengan jabatan terakhir sebagai IT Development Officer dengan menerima Upah terakhir sebesar Rp. 14.402.000,- (empat belas juta empat ratus dua ribu rupiah) Perbulan dengan rincian a. gaji Pokok sebesar Rp.10.972.000 (sepuluh juta sembilan ratus tujuh puluh dua ribu rupiah); b.Tunjangan Makan sebesar Rp. 430.000,- (empat ratus tiga puluh ribu rupiah); c.Tunjangan Tetap Penugasan sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah), maka total upah yang diterima seluruhnya oleh Penggugat adalah Rp. 14.402.000,- (empat belas juta empat ratus dua ribu rupiah);

2. Bahwa Penggugat sejak bekerja pada April 2013 sampai dengan Juli 2024 bekerja dengan baik tidak ada persoalan dalam melakukan tugasnya dan tidak pernah mendapat surat peringatan ataupun sanksi di PT. Blue Gas Indonesia (Tergugat);
3. Bahwa pada tanggal 07 Juni 2023 Penggugat mendapatkan informasi terkait adanya pekerja lain yaitu saudara Agus sebagai sebagai *Support IT* akan diberhentikan oleh Tergugat hal ini berdasarkan informasi oleh saudara Heru atasan langsung dari saudara Angga Riyanto (Penggugat);
4. Bahwa dengan diberhentikan Pekerja saudara Agus sebagai *Support IT* tersebut pada PT. Blue Gas Indonesia, maka ber *impact* (*berimbas*) kepada Penggugat dengan Penambahan Pekerjaan Kepada Penggugat. Hal ini berdasarkan informasi dari sdra. Heru (atasan langsung Angga) menyampaikan pertanggal 20 Juli 2023 Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Agus maka menjadi tanggung jawab Penggugat dan akan dilakukan serah terima dari saudara Agus;
5. Bahwa pada tanggal 20 Juli 2023 Penggugat mulai melakukan pekerjaan tambahan sebagai mana dimintakan oleh Tergugat dalam

Halaman 3 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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

hal ini saudara Heru atasan Penggugat berupa seluruh pekerjaan yang mejadi tanggung jawab saudara Agus, yang mana hal tersebut dilakukan oleh Penggugat karena sudah menjadi tugas yang diberikan atasan langsung dengan rasa tanggung jawab dan telah bekkerja selama 10 Tahun di tempat Tergugat;

6. Bahwa pada awalnya Penggugat adalah *IT Development Officer* dan pada 20 Juli 2023 atas diberhentikannya saudara Agus, maka bertambahnya tugasnya Penggugat yang tadinya *IT Development Officer* dengan Tambahan *IT Support* dan *Infrastructure Officer* dan per 1 agustus 2023 dengan adanya surat yang menginformasikan mengenai Tunjangan keahlian, Tunjangan Project dan Tunjangan Pengembangan/Development yang totalnya Rp. 2.200.000,- (dua juara dua ratus ribu rupiah) dihentikan dengan berbagai pertimbangan Tergugat dengan alasan tidak tepat dan dibutuhkan Koreksi, selanjutnya atas dihapuskannya Tunjangan Penggugat dan diberikan Tunjangan atas Penugasan yang baru Penggugat yaitu *Officer IT Developer dan IT Support & Infrastructure* per 1 Agustus 2023 sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah);

7. Bahwa atas Tunjangan baru yang di berikan oleh Tergugat kepada Penggugat yang disampaikan oleh saudara Hning Wahyu Wicaksono dan saudara Heru Penggugat sudah menyampaikan keberatan atas nilai tunjangan yang belum di sepakati bersama antara Penggugat dan Tergugat karena pada dasarnya dengan Penambahan pekerjaan hanya menambah Rp.800.000,- menurut Penggugat nilai tambahan yang diberikan tidak sesuai dengan tambahan kerja Officer IT Developer dan IT Support & Infrastructure sebelum Penggugat telah menyampaikan ekspetasi (Keinginan) adalah sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) kepada Tergugat mengingat tanggung jawab yang sangat besar;

Halaman 4 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



8. Bahwa berdasarkan informasi yang diterima saudara Heru, Penggugat memberikan tanggapan kurang setuju dan/atau sepakat dengan pemberian tunjangan tersebut, mengingat beban dan tanggung jawab penambahan pekerjaan tersebut sangat menyita waktu, baik diwaktu jam kerja maupun diwaktu libur;
9. Bahwa pada tanggal 26 September 2023, Penggugat meminta izin kepada saudara Heru untuk bisa bertemu Hning Wahyu Wicaksono (HR Manager), yang bertujuan meminta untuk klarifikasi nilai tunjangan yang diterima Penggugat;
10. Bahwa pada tanggal 10 Oktober 2023, Penggugat mendapatkan surat No. BGI/HRD/Ttn/203/IX/2023 perihal Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangan tertanggal 28 September 2023 dari Tergugat;
11. Bahwa pada dasarnya nilai Tunjangan Penugasan Khusus Tertuang dalam surat tertanggal 29 September 2023 tidak ada kesepakatan. Karena Penggugat sudah menyampaikan keberatan kepada Tergugat dengan nilai tunjangan sebesar Rp. 3.000.000,-(tiga juta rupiah), hal tersebut sudah disampaikan pada tanggal 26 September 2023 mengenai tidak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;
12. Bahwa usulan Penggugat yang disampaikan kepada Tergugat melalui saudara Heru dan saudara Hning Wahyu Wicaksono tidak diperhitungkan dan/atau tidak dianggap oleh Tergugat;
13. Bahwa perusahaan terindikasi tidak serius dan/atau menggampangkan hubungan industrial yang terjadi antara perusahaan dengan perkerja dan itikad baik yang dilakukan pekerja (melakukan pekerjaan tambahan sejak 20 Juni 2023) termaksud adanya jeda waktu (9) sembilan hari penyampaian dan pemberitahuan surat (10 Oktober 2023) dengan tanggal terbit surat



(28 September 2023);

14. Bahwa perusahaan terindikasi tidak memiliki itikad baik terlihat tidak menghargai profesional kerja pekerja dan loyalitas pekerja kepada PT. Blue Gas Indonesia dengan dibuktikan masa kerja selama 10 tahun serta mendapat promosi jabatan/posisi sejak awal jabatan dari staf menjadi *officer (assistant manager)*;
15. Bahwa kemudian pada tanggal 13 Oktober 2023, pekerja berkirim surat kepada direksi mengenai Permohonan untuk Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Dengan situasi beban pekerjaan dengan tunjangan yang diberikan serta pengambilan keputusan secara sepihak oleh perusahaan membuat pekerja merasa tidak kondusif dengan surat yang diterbitkan kepadanya pada tanggal 10 Oktober 2023 (karena bersifat sepihak).
 - b. Pekerja beranggapan perusahaan telah melanggar PP 35 Tahun 2021 Pasal 36 g.5 yang berbunyi "*memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan*". Dengan alasan dan asumsi sebagai karena pada dasarnya pekerjaan yang sudah di perjanjikan dan di sepakati perusahaan dengan pekerja adalah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab posisi dan/atau jabatan *IT Development Officer*, tidak termasuk pekerjaan tambahan *IT Support* dan *Infrastruktur Officer*. Karena perusahaan terindikasi memaksakan kemauan dan kehendak secara sepihak tanpa memikirkan timbal balik dari pekerja, yang mana keputusan sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan sangat di anggap tidak manusiawi. Tidak manusiawi dapat dilihat dari pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh saudara Angga adalah pekerjaan untuk 1 (satu) pekerja yang memiliki jabatan setara Asistant Manager IT di

Halaman 6 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indonesia minimal gajinya sebesar Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) Artinya 50% dari nilai minimal gaji asistant manager IT tidak diterima oleh saudara Angga dalam bentuk Tunjangan.

16. Bahwa pada tanggal 16 Oktober 2023 Penggugat mendapat pemberitahuan melalui pesan singkat *whatsapp* dari sdr. Heru untuk mengklarifikasi surat permohonan PHK yang dikirim pekerja ke Direksi pada tanggal 13 Oktober 2023 di rumah saudara Hning Wahyu Wicaksono pada jam Pukul 14.30 WIB.
17. Bahwa pada tanggal 17 Oktober 2023 dilakukan konfirmasi mengenai surat yang dikirim Penggugat, pada saat itu juga dilakukan *recording* atas permintaan sdr. Hning Wahyu Wicaksono, dimana nantinya akan digunakan sebagai transkrip pembicaraan, dan berjanji akan di share hasilnya *recording* dan transkrip kepada pekerja. Isi dari pembicaraan tersebut sedikit banyak tertuang di risalah yang diterbitkan pada 20 Oktober 2023 (terlampir) berdasarkan pengakuan sdr. Hning Wahyu Wicaksono, karena faktanya file *recording*/digital yang dijanjikan oleh sdr. Hning Wahyu Wicaksono tidak pernah dikirimkan kepada Penggugat. (terindikasi saudara Hning Wahyu Wicaksono tidak ada itikad baik);
18. Pada tanggal 24 Oktober 2023 terbit surat Pemberitahuan PHK dari perusahaan dengan No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 yang pada intinya berbunyi sebagai berikut:
 - a. Keputusan perluasan penugasan sudah sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan PT. Blue Gas Indonesia Pasal 13 tentang penempatan, mutasi dan prosedurnya
 - b. Mengenai tuduhan pekerja bahwa perusahaan telah melakukan pelanggaran dan etika sehingga membuat situasi kerja tidak nyaman, aman dan tidak kondusif tidak benar dan

Halaman 7 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



berdasar.

- c. Berdasarkan fakta-fakta diatas, dimana tuduhan pekerja tidak benar dan berdasar maka pekerja dianggap tidak memiliki itikad baik.
 - d. Atasan pekerja (bapak Heru) dan pekerja melakukan serah terima pekerjaan, pekerja mengembalikan aset kantor dan pekerja mengisi exit clear form.
 - e. Pekerja dibebaskan tugas sampai proses PHK selesai.
19. Pada tanggal 25 Oktober 2023 pekerja diberikan surat hak atas PHK dari HRD dengan No. BGI/HRD-Trn/227/X/2023. Surat tersebut berisikan perhitungan Hak Kompensasi yang diberikan perusahaan yang menganggap pekerja mengundurkan diri secara mandiri, dimana hal tersebut tidak sesuai dengan maksud dan tujuan surat yang dan/atau pekerja yang menyampaikan surat pengunduran diri kepada persetujuan dan atau penetapan serta klarifikasi pemberitahuan hak-hak pekerja sehubungan pengunduran diri sebagaimana yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Artinya perusahaan kembali memaksakan kehendak secara sepihak kepada pekerja. Dengan menggiring opini bahwa pekerja mengundurkan diri, tidak punya itikad baik dan menyatakan bahwa perusahaan adalah korban;
20. Pada tanggal 30 Oktober 2023 pekerja berkirim surat kepada perusahaan untuk menanggapi surat perusahaan No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tertanggal 24 Oktober dan surat No. BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tertanggal 25 Oktober 2023 perihal penolakan pemutusan hubungan kerja dan penolakan atas Hak Pengakhiran Kerja.
1. Pada tanggal 30 Oktober 2023, pekerja berinisiatif berkirim surat untuk melakukan pertemuan Bipartit yang dijadwalkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada tanggal 31 Oktober 2023, dimana Pekerja dengan itikad baik berharap dengan pertemuan ini bisa memberikan solusi terbaik bagi perusahaan dan pekerja.

2. Bahwa pada tanggal 01 November 2023 dilakukan pertemuan Bipartit tidak menghasilkan kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan (risalah terlampir).
3. Bahwa Pekerja menolak dikualifikasi telah mengundurkan diri, dan menuntut agar pengusaha membayar pesangon atas PHK kepada pekerja sesuai ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa permasalahan berawal pada saat Penggugat mendapat penambahan tugas dan tanggung jawab melalui surat No. BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 perihal perluasan penugasan dan kebijakan tunjangan tertanggal 28 September 2023. Kemudian atas surat tersebut, pekerja merasa keberatan sehubungan dengan belum adanya kesepakatan mengenai besaran tunjangan terkait adanya penambahan tugas yang diberikan Tergugat tersebut. Selanjutnya atas keberatannya tersebut, pada tanggal 10 Oktober 2023 Penggugat mengajukan surat permohonan untuk Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian, atas Surat Permohonan PHK dari Penggugat tersebut, Tergugat mengakhiri Hubungan Kerja dengan Penggugat dengan mengeluarkan surat No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 yang pada intinya Penggugat dikualifikasikan telah mengundurkan diri. Atas pengakhiran Hubungan Kerja tersebut, menyatakan menolak dikualifikasikan telah mengundurkan diri dan menuntut agar Tergugat membayar pesangon sesuai ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Halaman 9 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



kepada Penggugat dengan kualifikasi Penggugat telah mengundurkan diri karena Penggugat telah mengajukan Surat Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja adalah hal yang tidak dapat dipertimbangkan mengingat permohonan untuk PHK tidak dapat dipersamakan dengan Pengunduran diri karena dalam surat permohonan PHK tersebut tidak ditemukan kalimat yang secara jelas dan tegas menyatakan bahwa Penggugat mengundurkan diri dan Penggugat telah menyampaikan klarifikasi dan penegasan mengenai maksud dari surat tersebut kepada Human Resources Manager dalam pertemuan klarifikasi tanggal 17 Oktober 2023;

3. Bahwa tindakan Tergugat memberikan tugas dan tanggung jawab tambahan kepada Tergugat melalui No. BGI/HRD-Trn/203/X/2023 tanggal 28 September 2023 perihal Perluasan Penugasan dan kebijakan tunjangan adalah tidak dapat dibenarkan mengingat tugas dan tanggung jawab tambahan tersebut sebelumnya adalah tugas dan tanggung jawab karyawan lain dengan jabatan berbeda, yaitu *IT Support dan infrastructure* sehingga tugas dan tanggung jawab tambahan tersebut merupakan pekerjaan yang baru sifat dan jenisnya berbeda dengan jabatan dan pekerjaan yang telah disepakati sebelumnya oleh Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian kerja, yaitu sebagai *IT Development Officer*;
4. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut, tindakan Penggugat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat dengan alasan Penggugat tidak menyepakati besaran tunjangan yang diberikan oleh Tergugat adalah wajar dan dapat dipertimbangkan mengingat tindakan Penggugat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 36 Huruf g angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi "*Pemutusan*



Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan Tergugat melakukan perbuatan sebagai berikut: memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan”;

5. Bahwa berdasarkan hal – hal tersebut di atas, tuntutan Penggugat agar Tergugat membayar pesangon sehubungan dengan PHK yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah wajar dan dapat dipertimbangkan mengingat hal tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 48b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi: “ *Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 36 huruf g, maka Pekerja/Buruh berhak atas*”:

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

Berdasarkan hal – hal tersebut di atas, guna Penyelesaian Perselisihan PHK antara Penggugat, sdr. Angga Riyanto dengan Tergugat, PT. Blue Gas Indonesia, Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta.

MENGANJURKAN

1. *Agar Pengusaha, PT. Blue Gas Indonesia, membayarkan kepada Pekerja, sdr. Angga Riyanto Uang Pesangon;*
Uang Pesangon: (1 x 9 x Rp. 14.402.000) = Rp. 129.618.000,-
Uang Penghargaan: (4 x Rp. Rp. 14.402.000) = Rp. 57.608.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total seluruhnya = Rp. 187.226.000,-

2. Agar pekerja dapat menerima anjuran sebagaimana poin I di atas;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat – lambatnnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.
 - a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Indsutrial akan membantu membuat Pejanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
 - b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial.
6. Bahwa sejak Penggugat bekerja April 2013 sampai dengan saat ini belum ada surat Peringatan (SP) menunjukan kinerja Penggugat adalah bekerja yang baik dan taat perintah Tergugat, namun dalam ini Penggugat tidak dapat melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian oleh kerana tersebut Penggugat menolaknya dan mengajukan PHK namun dianggap mengundurkan diri jelas Tergugat tidak memahami aturan ketenagakerjaan;
7. Bahwa Penggugat menolak bila dianggap Pengunduran diri sesuai dengan yang disebutkan dalam UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020, Pasal 81 Angka 42 tentang sisipan Pasal 154A ayat (1) huruf i UU Ketenagakerjaan, yakni:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas

Halaman 12 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

Jadi sangat jelas dalam hal ini 13 Oktober 2023 Penggugat berkirim surat kepada Direksi mengenai permohonan untuk Pemutusan Hubungan Kerja bukannya megundurkan diri, apabila Penggugat mengundurkan diri dan pada tanggal 24 oktober 2023 diberikannya Surat pemberitahuan PHK oleh Tergugat dengan No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023, maka Tergugat dalam hal ini kurang membaca dengan teliti perbedaan antara Pengunduran diri dengan meminta Dilakukannya PHK;

8. Bahwa berdasarkan alasan-alasan Penggugat mengajukan Permohonan PHK terhadap Tergugat adalah sebagai berikut:

a. Situasi beban kerja dengan tunjangan yang diberikan serta pengembalian keputusan secara sepihak oleh perusahaan membuat Penggugat merasa tidak nyaman dan kondusif dengan surat yang diterbitkannya kepadanya pada tanggal 10 Oktober 2023 karena sifat sepihak dan bertentangan dengan Perjanjian Bersama;

b. Pokok utama permasalahan Penggugat adalah terjadinya pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 36 ayat g.5 yaitu "Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan yang diluar perjanjian";

c. Faktanya tidak ada Perjanjian dan kesepakatan tertulis dari kedua belah Pihak yang menyatakan saya bersedia menjalankan tugas *IT Support & Intrastructure*, dimana telah disampaikan pada saat klarifikasi pada tanggal 17 oktober 2023;

9. Bahwa menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 22) juncto Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 angka 1)



perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan rumusan ini, khusus untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dapat ditarik unsur-unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. formalitas : Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan;
2. subjek hukum : pengusaha atau gabungan pengusaha di satu pihak dengan buruh atau serikat buruh di pihak lain;
3. objek : perusahaan. perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Apabila tiga unsur pembentuk itu muncul, maka munculah perselisihan hubungan industrial, khusus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan hubungan kerja.

10. Bahwa berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu :

- a. *Perselisihan Hak, menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*



- b. *Perselisihan Kepentingan, menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*
- c. *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, dan*
- d. *Perselisihan Antar Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan, menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.*

11. Bahwa sebenarnya pada tanggal 24 Oktober 2023 Tergugat memberikan Surat pemberitahuan PHK kepada Penggugat Dan Menerima PHK tersebut per 13 November 2023 namun pada faktanya yang diberikan nilai kompensasi kepada Penggugat adalah kompensasi Pengunduran diri maka Tergugat salah memberikan nilai Hak yang harus diterima oleh Penggugat;
12. Bahwa berdasarkan adanya Penggugat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat dengan alasan Penggugat tidak menyepakati besaran tunjangan yang diberikan oleh



Tergugat adalah wajar dan dapat di pertimbangkan mengingat tindakann pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja tersebut telah sesuai dengan ketentuan pasal 36 huruf g angka 5 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi: "Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

"memerintahkan Pekerja Buruh untuk melaksanakan Pekerjaan diluar yang diperjanjikan".;

13. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, tuntutan Pekerja agar Tergugat Membayar Pesangon Penggugat bersedia diakhiri hubungan kerjanya dengan syarat Tergugat harus membayar kompensasi berupa Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 48 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh pasal 36 huruf g, maka pekerja/Buruh berhak atas:

- a. Uang Pesangon Sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang Pergantian Hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4);

14. Bahwa karena Pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat belum sesuai dengan mekanisme peraturan yang berlaku dan hal tersebut dilakukan untuk mencegah terjadinya kerugian yang timbul karena disebabkan kesalahan Tergugat, maka Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dapat dipersamakan dengan pengusaha melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagai mana diatur dalam pasal 43



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga pekerja berhak mendapatkan kompensasi PHK yaitu Pesangon sebesar 1 x ketentuan pasal 40 ayat (2), uang Penghargaan masa kerja sebesar 1 x ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

15. Bahwa pada saat penyelesaian perselisihan antara Para Penggugat dan Tergugat belum ada kesepakatan atau perjanjian damai kedua belah pihak maka Para Penggugat Upahnya tetap dibayarkan mengingat ketentuan pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan *"Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pekerja /Buruh harus tetap melaksanakan kewajibanya"* maka sudah sepatutnya Tergugat membayarkan Upah selama proses ini berjalan; kurang lebih 6 bulan, upahnya Para Penggugat harus dibayarkan;

C. UPAYA BIPARTIT DAN MEDIASI

1. Bahwa upaya Bipartite yang dilakukan Penggugat dan Tergugat tidak mencapai titik temu sehingga dilanjutkan ke tingkatan mediasi di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi DKI Jakarta, dan proses bipartite yang telah diupayakan terpenuhi dan sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
2. Bahwa kedua belah Pihak yaitu Para Penggugat dan Tergugat telah memberikan keterangan tertulis atau lisan serta pendapat di depan mediator pada saat mediasi, sesuai dengan ketentuan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 17

Halaman 17 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi Jo. Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

3. Bahwa dari hasil mediasi berdasarkan anjuran Nomor: 23/ANJ/D/IV/2024 dimana Saudar Angga Riyanto sebagai Penggugat melalui Kuasa Hukumnya bersedia menerima PHK tersebut dan meminta atas haknya berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Pergantian Hak serta upah proses dan Bonus tahunan yang belum dibayarkan;
4. Bahwa pihak pengusaha tidak bersedia membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pergantian Hak dan Bonus tahunan yang belum dibayarkan yang sesuai dengan Peraturan Undang-Undang yang berlaku, dan terkait bonus tahunan pekerja yang tertera pada Peraturan Perusahaan pasal 32 pada PT. Blue Gas Indonesia Tahun 2022-2024;
5. Bahwa kedua belah pihak tetap pada pendiriannya, sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial maka Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Energi Propinsi DKI Jakarta Nomor: 23/ANJ/D/IV/2023 mengeluarkan anjuran yang menyatakan sebagai berikut:

M E N G A N J U R K A N

1. Agar pihak perusahaan PT. Blue Gas Indonesia membayarkan dengan perincian kepada pekerja Sdra. Angga Riyanto sebagai berikut:

a.	Uang Pesangon (1 x 9 bulan x Rp. 14.402.000,-)	= Rp. 129.618.000,-
b.	Uang Penghargaan masa Kerja (4 bulan x Rp. 14.402.000,-)	= Rp. 57.608.000,-
	Sub Total a+b	= Rp. 187.226.000,-

Halaman 18 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Agar Pekerja dapat menerima anjuran sebagaimana point diatas;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
 - a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat.
 - b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator hubungan Industrial.
6. Bahwa karena tidak ada kesepakatan dan menurut kami Tergugat merendahkan aturan Undang-Undang yang berlaku maka kami sebagai Kuasa Hukum Sdra. Angga Riyanto sebagai Penggugat ingin menyelesaikan Perselisihan ini di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar terciptanya keadilan dan menjunjung tinggi hukum yang berlaku di Negara Indonesia;

Berdasarkan uraian tersebut di atas Para Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, berkenan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya (*petitum*) sebagai berikut:

PRIMAIR

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 19 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



2. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat telah putus sejak Gugatan ini diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial karena sudah tidak terciptanya Hubungan Industrial yang baik, meskipun perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada pekerja Sdr. Angga Riyanto telah bertentangan dengan Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 “Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon Penggugat sesuai dengan anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi DKI Jakarta dengan Nomor: 23/ANJ/D/IV/2024 tanggal 25 April 2024 sebagai berikut:

Sdra. Angga Riyanto:

a.	Uang Pesangon (1 x 9 bulan x Rp. 14.402.000,-)	= Rp. 129.618.000,-
b.	Uang Penghargaan masa Kerja (4 bulan x Rp. 14.402.000,-)	= Rp. 57.608.000,-
	Sub Total a+b	= Rp. 187.226.000,-

4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pergantian Hak sebesar Rp. 28.083.900 (dua puluh delapan juta delapan puluh tiga juta sembilan ratus rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses yang sampai gugatan ini diajukan kami meminta upah proses selama 6 (enam) bulan sebagai berikut:

Angga Riyanto dengan Upah yang diterima Rp. 14.402.000,-
6 bulan x Rp. 14.402.000,- = Rp. 84.412.000,- (delapan puluh empat juta empat ratus dua belas ribu rupiah).
6. Menghukum Tergugat membayar Bonus Pekerja Rp. 15.000.000,- (lima

Halaman 20 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



belas juta) yang belum dibayarkan oleh Tergugat;

7. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat setiap hari sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) apabila lalai menjalankan putusan ini terhitung sejak dibacakan putusan sela oleh Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
8. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo et Bono*).;

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

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

Menimbang bahwa kepada Tergugat dimintakan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap Gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melanjutkan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat Gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap Gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Eksepsi, Jawaban, dan Gugatan Rekonpensi pada tanggal 14 Agustus 2024, sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI



A. Gugatan Penggugat Cacat Hukum dan Tidak Memenuhi Syarat Formil Gugatan.

1. Bahwa gugatan Penggugat cacat hukum karena Penggugat dalam posita gugatannya tidak menguraikan secara khusus alasan dan dasar tuntutan sebagaimana tercantum dalam petitumnya. Tuntutan gugatan secara tiba-tiba muncul dalam petitum gugatan agar Tergugat membayar sejumlah uang kepada Penggugat.
2. Bahwa antara posita dan petita dalam gugatan *aquo* tidak mempunyai hubungan kausalitas. Karena petita gugatan *aquo* tidak didukung dengan posita yang jelas maka syarat materiil gugatan tidak terpenuhi.
3. Bahwa petitum adalah apa yang diminta atau diharapkan oleh Para Penggugat agar diputus oleh hakim yang mengadili perkara *aquo*. Petitum harus berdasarkan hukum dan harus didukung pula oleh posita. Petitum yang tidak didukung dengan posita akan berakibat tidak dapat diterimanya tuntutan, sedangkan petitum yang tidak sesuai dengan posita maka akibatnya tuntutan ditolak oleh Majelis Hakim.
4. Bahwa tuntutan Penggugat yang tidak didukung dengan posita yang jelas dan terang, serta Penggugat tidak menguraikan alasan dan dasar tuntutannya dapat diketahui dari petitum gugatan sebagai berikut:
 - 4.1. Petitum angka 2 agar Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat putus sejak Gugatan diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial karena sudah tidak terciptanya Hubungan Industrial yang baik, meskipun perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada pekerja Sdr. Angga Riyanto telah bertentangan dengan Pasal 37 Ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021

Halaman 22 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



"Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja".

- 4.2. Petitum angka 4 agar Tergugat membayar Uang Penggantian Hak sebesar Rp28.083.900,- (dua puluh delapan juta delapan puluh tiga ribu sembilan ratus rupiah).
- 4.3. Petitum angka 5 agar Tergugat membayar upah proses sebesar Rp84.412.000,- (delapan puluh empat juta empat ratus dua belas ribu rupiah).
- 4.4. Petitum angka 6 agar Tergugat membayar bonus Pekerja sebesar Rp15.000.000,- (lima belas juta rupiah).
- 4.5. Petitum Penggugat angka 8 agar putusan dapat dilaksanakan secara serta merta.
5. Bahwa gugatan Penggugat cacat hukum karena Penggugat tidak menguraikan secara khusus dalam dalil gugatannya menuntut *Putusan Sela* (vide petitum angka 7) agar Tergugat membayar *dwangsom sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) setiap harinya jika lalai* menjalankan putusan *aquo* terhitung sejak dibacakan Putusan Sela. Sebaliknya Putusan Sela tiba-tiba muncul dalam Petitum gugatan *aquo* tanpa menguraikan latarbelakang tuntutan Putusan Sela.
6. Bahwa gugatan harus dibuat secara tegas dan jelas. Posita gugatan harus sinkron dengan petitum, artinya antara posita dan petitum tidak boleh bertentangan. Apabila posita dan petitum berseberangan dan tidak saling mendukung menyebabkan gugatan *aquo* kabur, tidak jelas dan mengakibatkan gugatan Tidak Dapat Diterima (*Niet Onvankelijke verklaard*).



7. Bahwa menurut M. Yahya Harahap di dalam buku Hukum Acara Perdata halaman 58 menyebutkan:

"Posita atau Fundamentum Petendi yang dianggap lengkap memenuhi syarat, memenuhi dua unsur yaitu dasar hukum (rechtelijke grond) dan dasar fakta (feitelijke grond)";

8. Bahwa Mahkamah Agung R.I. telah memberikan petunjuk dan arahan yang tegas mengenai petitum dalam gugatan sebagaimana tercantum dalam Yurisprudensi No. 1075 K/Sip/1982 tanggal 8 Desember 1982 *jo.* Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 1854 K/Pdt/1984 tanggal 30 Juli 1984 *jo.* Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1997 yang pada intinya menegaskan bahwa Petitum/tuntutan haruslah didukung dengan Posita/Fundamentum Petendi yang diuraikan secara jelas baik fakta maupun dasar hukumnya dalam gugatan.

Bahwa berdasarkan uraian di atas, terbukti oleh karena gugatan *aquo* cacat hukum karena petitum tidak didukung dengan posita yang jelas, maka cukup alasan secara hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara *aquo* mengabulkan eksepsi Tergugat dan menolak gugatan *aquo* atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke verklaard*).

B. Eksepsi tentang Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*)

1. Bahwa baik posita maupun petitum gugatan Penggugat register perkara No. 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst. disusun secara tidak sistematis, tidak beraturan dan tumpang tindih, gugatan Penggugat terdapat unsur-unsur ketidakjelasan arah dan tujuan alias kabur sehingga tidak jelas maksud dan tujuan sebenarnya, apalagi yang dituntut pada petitumnya tidak secara jelas diuraikan dalam positanya.

Halaman 24 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



2. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur karena Posita dan Petitum gugatan Penggugat tidak jelas, tidak sinkron, tidak sistematis serta tidak mempunyai hubungan kausalitas satu sama lain.
3. Bahwa posita dan petitum gugatan Penggugat yang tidak jelas, saling bertentangan, tidak sistematis serta tidak mempunyai hubungan kausalitas tentu akan sangat menimbulkan kerancuan atau ketidakjelasan kemauan Penggugat dalam mengajukan gugatannya.
4. Bahwa gugatan Penggugat kabur alias tidak jelas, karena pada petitum gugatan Penggugat menuntut kepada Tergugat :
 - a. Pembayaran pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja;
 - b. Uang Penggantian Hak;
 - c. Upah proses selama 6 (enam) bulan.
 - d. Bonus sebesar Rp15.000.000,-
5. Bahwa tuntutan Penggugat *aquo* sangat tidak realistis. Faktanya, Penggugat sesungguhnya telah berhenti kerja atas kehendak langsung Penggugat. Penggugat sendiri yang minta supaya hubungan kerja diakhiri. Sehingga sangat memalukan jika Penggugat menuntut sejumlah uang yang bukan menjadi Haknya.
6. Bahwa pengertian Uang Pesangon dan Upah proses adalah hal yang berbeda.

Uang Pesangon adalah imbalan yang diberikan oleh Pemberi Kerja kepada Pekerja (tetap) setelah masa kerja berakhir yang besarnya merujuk pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pesangon diberikan kepada Pekerja (tetap) yang berhenti bekerja/masa kerja berakhir.

Sedangkan Upah Proses adalah upah yang dibayar oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang tidak bekerja selama dalam proses



pemutusan hubungan kerja sesuai putusan pengadilan hubungan industrial.

7. Bahwa istilah upah proses sendiri sejatinya tidak dijelaskan secara rinci oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja khususnya yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.
8. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui, pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena kehendak bebas Penggugat sendiri untuk berhenti kerja dari Tergugat. Hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja telah dibayar oleh Tergugat. Oleh karena Penggugat sudah berhenti bekerja, maka Tergugat tidak perlu membayar apapun termasuk upah Penggugat, sesuai Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

9. Bahwa Juanda Pangaribuan dalam bukunya yang berjudul *“Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial”*, MISI, Jakarta, 2017, halaman 292 menyebutkan:

- Bahwa eksepsi *obscuur libel* diajukan oleh Tergugat didasarkan pada penilaian bahwa maksud dan tujuan gugatan penggugat tidak jelas atau kabur. Gugatan dikualifikasi kabur karena posita tidak menguraikan hubungan hukum dan peristiwa hukum yang mendasari gugatan. Selain itu, gugatan bisa dianggap tidak jelas dan kabur karena petitum tidak relevan dengan posita atau tidak saling bersesuaian.
- Posita dan petitum yang saling bertentangan salah satu alasan yang menguatkan bahwa mengatakan gugatan *obscuur*

Halaman 26 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



libel. Pertentangan itu misalnya, apabila substansi gugatan menuntut uang pesangon, penggugat tidak boleh menuntut pembatalan surat pemutusan hubungan kerja. Apabila surat pemutusan hubungan kerja dinyatakan batal, maka pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan. Ketika surat pemutusan hubungan kerja dinyatakan batal demi hukum, hak pekerja menuntut pesangon menjadi gugur.

10. Bahwa selanjutnya terkait posita, Juanda Pangaribuan mengatakan:

"Posita atau fundamentum petendi adalah dalil-dalil kongkrit yang menjelaskan tentang hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan dari tuntutan (middelen van den eis)".

Selanjutnya menurut M. Yahya Harahap di dalam buku Hukum Acara Perdata halaman 58 disebutkan:

"Posita atau Fundamentum Petendi yang dianggap lengkap memenuhi syarat, memenuhi dua unsur yaitu dasar hukum (rechtelijke grond) dan dasar fakta (feitelijke grond)";

11. Bahwa petitum adalah apa yang diminta/dituntut atau diharapkan oleh Penggugat agar diputus oleh hakim yang mengadili perkara *aquo*. Petitum harus berdasarkan hukum dan harus didukung pula oleh posita. Petitum yang tidak didukung dengan posita akan berakibat tidak dapat diterimanya tuntutan, sedangkan petitum yang tidak sesuai dengan posita maka akibatnya tuntutan ditolak oleh Majelis Hakim.

12. Bahwa Mahkamah Agung R.I. telah memberikan petunjuk dan arahan yang tegas mengenai petitum dalam gugatan yang tidak didukung oleh posita yaitu Yurisprudensi No. 1075 K/Sip/1982 tanggal 8 Desember 1982 *jo*. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 1854 K/Pdt/1984 tanggal 30 Juli 1984 *jo*. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 720 K/Pdt/1997 tanggal 9 Maret 1997 yang pada intinya

Halaman 27 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



menegaskan bahwa Petitum/tuntutan haruslah didukung dengan Posita/Fundamentum Petendi yang diuraikan secara jelas baik fakta maupun dasar hukumnya dalam gugatan.

13. Bahwa berdasarkan hal-hal yang telah Tergugat uraikan tersebut sangat terang dan nyata bahwa gugatan Penggugat tidak jelas, kabur, tidak bersesuaian, sehingga cukup alasan secara hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara *aquo* harus MENOLAK gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan TIDAK DAPAT DITERIMA.

C. Eksepsi Tentang Penggugat Telah Menyatakan Permasalahan Antara Penggugat dengan Tergugat Sudah Selesai Dengan Baik (*Exemptio Pacti Conveti*)

1. Bahwa selanjutnya sebagaimana Tergugat uraikan sebelumnya bahwa pemutusan hubungan kerja dalam perkara *aquo* atas kehendak bebas Penggugat sendiri untuk berhenti kerja yang kemudian Penggugat telah menyatakan permasalahan dengan Tergugat sudah selesai dengan baik yang dituangkan dalam *Employee Clearance Form* yang ditandatangani oleh Penggugat sendiri;
2. Bahwa dalam *Employee Clearance Form* yang tidak hanya ditandatangani oleh Penggugat sendiri melainkan juga oleh pihak-pihak lain yang berkaitan dengan proses pengunduran diri Tergugat, form tersebut juga dipergunakan sebagai proses serah terima atas asset Tergugat yang dikuasai Penggugat dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu juga ada penjelasan tentang data keuangan *in casu* hak-hak Penggugat dalam pengajuan pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat atas kemauan oleh Penggugat sendiri telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di



bidang ketenagakerjaan, yang kemudian atas hal tersebut Penggugat membubuhkan tanda tangan dalam form tersebut;

3. Bahwa selanjutnya, jika Penggugat merasa tidak setuju dan/atau merasa hak-haknya tidak terpenuhi sesuai dan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, lantas mengapa Penggugat menandatangani Employee Clearance Form tersebut? Di dalam form Employee Clearance Form yang ditandatangani oleh Penggugat tersebut sejatinya Penggugat telah memahami dan setuju serta menyatakan secara tegas bahwa seluruh permasalahan Penggugat dengan Tergugat telah selesai dengan baik, dengan demikian maka Penggugat tidak memiliki iktikad baik dalam mengajukan gugatan *aquo* terhadap Tergugat, padahal Penggugat sendiri mengetahui secara pasti dan secara tegas dan jelas terkait hak-hak yang diterima dalam surat permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *aquo*;
4. Bahwa Employee Clearance Form tersebut merupakan bukti yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat (vide Pasal 1875 KUHPerdara), dan surat tersebut secara hukum merupakan akta di bawah tangan yang memuat pernyataan dan/atau pengakuan secara sukarela yang tidak dapat dibantah lagi kebenaran isinya;
5. Bahwa oleh karena Penggugat telah menandatangani Employee Clearance Form tersebut maka telah jelas dan tegas bahwa Penggugat telah memahami bahwa sesungguhnya tidak ada permasalahan antara Penggugat dan Tergugat (*exceptio pacti conventi*). Dengan demikian Gugatan Penggugat *aquo* telah layak dan patut, serta cukup alasan hukumnya untuk dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

Tanggapan Tergugat Terhadap Gugatan Penggugat sebagai berikut :

Halaman 29 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



A. HUBUNGAN PENGUGAT (ANGGA RIYANTO) DAN TERGUGAT

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini.
2. Bahwa hal-hal yang telah Tergugat sampaikan dalam bagian eksepsi secara mutatis mutandis merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian dalam pokok perkara dan dianggap telah dimuat kembali dalam Jawaban Pokok Perkara ini.
3. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Penggugat butir 1 yang mendalilkan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tanggal 01 April 2013 sampai saat ini dengan jabatan sebagai IT Development Officer, dengan upah total Rp14.402.000,- (empat belas juta empat ratus dua ribu rupiah) per bulan.

Yang benar adalah Penggugat adalah mantan pekerja Tergugat, pernah bekerja pada Perusahaan Tergugat sejak tanggal 01 April 2013 dengan menerima upah sebesar Rp11.402.000,- (sebelas juta empat ratus dua ribu rupiah) gross setiap bulannya. Dan Penggugat telah berhenti bekerja terhitung sejak tanggal 13 November 2023. Untuk itu Tergugat men-someer Penggugat membuktikan dalil gugatannya.
4. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan Penggugat halaman 2 butir 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 11 yang pada pokoknya Penggugat merasa terbebani dengan tambahan pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat sejak rekan kerjanya yang bernama Sdr. Agus, jabatan sebagai Support IT yang menurut Penggugat diberhentikan oleh Tergugat, sehingga menurut Penggugat seluruh pekerjaan Sdr. Agus dilakukan oleh Penggugat, dengan ini Tergugat tanggapi sebagai berikut:

Halaman 30 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



- 4.1. Bahwa karena volume pekerjaan di Perusahaan Tergugat menurun, maka Sdr. Agus yang menjabat sebagai IT Support Officer pada Departemen IT telah sepakat dengan Tergugat berakhir hubungan kerjanya. Bahwa Tergugat kemudian perlu melakukan penyesuaian pada Departemen IT untuk disesuaikan dengan pekerjaan di IT Development yang juga turut berkurang.
- 4.2. Bahwa IT Manager meminta kepada Human Resources agar dapat diberikan tunjangan kepada 3 (tiga) orang staf, termasuk Penggugat, karena mendapat tambahan/perluasan tugas dan tanggungjawab.
- 4.3. Bahwa asumsi Penggugat yang menyatakan seluruh pekerjaan Sdr. Agus ditimpakan kepadanya sangat menyita waktu baik di waktu kerja dan waktu libur adalah tidak benar, karena pada kenyataannya pekerjaan Support IT tersebut dibagi kepada 3 (tiga) orang rekan kerjanya. Untuk itu Tergugat *men-someer* Penggugat membuktikan dalil gugatannya.
- 4.4. Bahwa terkait pekerjaan Penggugat yang bertambah, Tergugat telah menerbitkan surat No. BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tanggal 28 September 2023 kepada Penggugat, Hal: Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya, yang pada pokoknya bahwa per 1 Agustus 2023 Penggugat ditugaskan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab fungsi IT Support dan Infrastruktur, dengan mendapat tunjangan penugasan khusus sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) gross per bulan terhitung mulai bulan Agustus 2023. Tunjangan ini bukan bagian dari Upah, sehingga bukan sebagai bagian untuk perhitungan pesangon.
- 4.5. Bahwa tunjangan tersebut telah dibayar Tergugat ke rekening Penggugat dengan jumlah total Rp9.000.000,- (sembilan juta



rupiah) yaitu pembayaran tunjangan rapel 3 (tiga) bulan, dan tidak ada penolakan atau pengembalian dari Penggugat.

5. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan Penggugat butir 13 dan 14 yang pada pokoknya mendalilkan bahwa Tergugat tidak mempunyai itikad baik dan tidak menghargai professional kerja Penggugat, dengan alasan Surat perluasan tugas baru diberikan ke Penggugat dengan jeda 9 (sembilan) hari dari tanggal surat. Faktanya, peluasan tugas yang diberikan Tergugat kepada Penggugat telah disampaikan secara lisan dan disetujui oleh Penggugat, surat yang disampaikan isi maupun maksudnya selaras dengan apa yang telah disampaikan kepada Penggugat. Perluasan tugas kepada Penggugat dengan imbalan yang memadai berupa tunjangan penugasan khusus sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) gross per bulan.
6. Bahwa benar dalil Penggugat butir 15 yang mendalilkan bahwa Penggugat berkirim surat kepada Tergugat, melalui surat tertanggal 13 Oktober 2023 perihal: Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, karena menurut Penggugat dengan beban pekerjaan dan tunjangan yang diberikan oleh Tergugat membuat Penggugat merasa tidak kondusif.

Dalam surat *aquo*, Penggugat telah menuduh Tergugat telah melakukan pelanggaran serius terhadap PP No. 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf G. 5 “memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan”. Dan menurut Penggugat seharusnya dengan jabatan Penggugat yang setara Asisten Manager IT minimal gajinya sebesar Rp10.000.000,- (sepuluh juta rupiah).

Terhadap dalil gugatan butir 15 tersebut, sesuai azas ilmu hukum bahwa “siapa yang mendalilkan, dia harus membuktikan”, maka Tergugat *men-soomeer* Penggugat membuktikan dalil gugatannya.

Halaman 32 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa benar dalil gugatan Penggugat butir 16 yang mendalilkan bahwa pada tanggal 16 Oktober 2023, Sdr. Heru selaku Atasan Penggugat mengirim pesan melalui *whatsapp* ke Penggugat untuk klarifikasi surat permohonan PHK Penggugat ke Direksi, tetapi bukan di rumah Sdr. Hning Wahyu Wicaksono sebagaimana dalil Penggugat, tetapi DI RUANG KERJA Sdr. Hning Wahyu Wicaksono.
8. Bahwa terhadap dalil gugatan butir 17 perlu Tergugat luruskan bahwa pada tanggal 17 Oktober 2023 terjadi pertemuan antara Tergugat (dhi. diwakili oleh Sdr. Hning Wahyu Wicaksono) dengan Penggugat untuk klarifikasi surat permohonan PHK dari Penggugat. Atas persetujuan para pihak, pembicaraan pertemuan direkam yang nantinya akan diperdengarkan kembali sebelum dituangkan dalam Risalah Pertemuan. Bahwa hasil rekaman tersebut pada pokoknya sudah tertuang dalam bentuk risalah pertemuan yang seluruh isinya sudah dikonfirmasi ke Penggugat dan telah ditandatangani oleh para pihak yang hadir. Sehingga keliru pemahaman Penggugat seolah-olah *file recording/digital* dijanjikan dikirim kepada Penggugat.
9. Bahwa benar, dalil gugatan butir 18, dan 19. Sebagai tanggapan surat Penggugat Perihal Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, melalui surat Tergugat No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, pada pokoknya Tergugat menerima permohonan pengakhiran hubungan kerja Penggugat terhitung efektif tanggal 13 November 2023.

Oleh karena Penggugat telah meminta berhenti kerja, selanjutnya melalui surat No. BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja, Tergugat memberitahu Penggugat tentang hak yang akan diterima dan kewajiban-kewajiban yang harus diselesaikan oleh Penggugat.

Halaman 33 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



10. Bahwa benar dalil gugatan butir 20, Penggugat menolak hak pengakhiran hubungan kerja sebagaimana tercantum dalam surat Tergugat No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja. Penggugat menolak dikualifikasi mengundurkan diri dan menuntut supaya Tergugat membayar pesangon. Selanjutnya dilakukan perundingan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan.

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat dalam Jawaban ini.
2. Bahwa hal-hal yang telah Tergugat sampaikan dalam bagian eksepsi dan butir A tentang hubungan Penggugat dengan Tergugat secara *mutatis mutandis* merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan bagian dalam pokok perkara dan dianggap telah dimuat kembali dalam Jawaban Pokok Perkara ini.
3. Bahwa terhadap dalil gugatan butir 1, 2, 3, 4 dan 5 perlu Tergugatanggapi sebagai berikut:
 - a. Bahwa karena volume pekerjaan di Perusahaan Tergugat menurun, maka Sdr. Agus yang menjabat sebagai IT Support Officer pada Departemen IT telah sepakat dengan Tergugat berakhir hubungan kerjanya per tanggal 31 Juli 2023. Bahwa Tergugat kemudian perlu melakukan penyesuaian pada Departemen IT untuk disesuaikan dengan pekerjaan di IT Development yang juga turut berkurang.
 - b. Bahwa sejak awal Agustus 2023, Penggugat sudah melakukan pekerjaan IT Support Officer Bersama dengan rekan kerja yang lainnya. Perlu Tergugat sampaikan bahwa daftar berisi uraian pekerjaan tambahan atas dasar permintaan dari

Halaman 34 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Human Resources (HR) ke Sdr. Heru sebagai Kepala Bagian/Manager IT untuk *validasi* pemberian tunjangan kepada Penggugat. Atas permintaan tersebut kemudian Penggugat membuat daftar pekerjaan yang selanjutnya diserahkan ke bagian HR.

- c. Bahwa IT Manager meminta kepada Human Resources agar dapat diberikan tunjangan kepada 3 (tiga) orang staf, termasuk Penggugat, karena mendapat tambahan/perluasan tugas dan tanggungjawab.
- d. Bahwa melalui surat No. BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tanggal 28 September 2023 perihal Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya, Tergugat menugaskan Penggugat untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab fungsi IT Support & Infrastructure.
- e. Bahwa Penggugat kemudian menanggapi surat dari Tergugat No. BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tanggal 28 September 2023 perihal Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya melalui surat tertanggal 13 Oktober 2023 yang pada intinya karena menurut Penggugat belum ada kesepakatan mengenai besaran tunjangan, Penggugat meminta PHK, dengan alasan bahwa hak Penggugat telah dilanggar dan situasi kerja telah menjadi tidak aman, nyaman dan tidak kondusif.

Dalam surat *aquo*, Penggugat telah menuduh Tergugat telah melakukan pelanggaran serius terhadap PP No. 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf G. 5 “memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan”.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa pada tanggal 16 Oktober 2023, Sdr. Heru selaku Atasan Penggugat mengirim pesan melalui *whatsapp* ke Penggugat untuk klarifikasi surat permohonan PHK Penggugat ke Direksi.
5. Bahwa setelah meminta klarifikasi kepada Penggugat atas tuduhan-tuduhan kepada Tergugat yang terbukti tidak benar dan tidak berdasar, dan Penggugat tetap pada pendirian meminta supaya PHK, maka Tergugat menerima permohonan pengakhiran hubungan kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 13 November 2023 melalui Surat No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja.
6. Bahwa oleh karena Penggugat sudah meminta berhenti bekerja dan permintaannya diterima oleh Tergugat, maka selanjutnya Tergugat memberitahukan kepada Penggugat hak-hak atas berhentinya Penggugat di Perusahaan Tergugat melalui surat No. BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja, di mana hak-hak Penggugat terdiri dari:
 - a. Gaji pokok dan uang makan bulan November 2023 prorata (gross) sebanyak 9 hari;
 - b. Tunjangan penugasan khusus
 - c. Hak cuti sebanyak 7 hari (gross); dan
 - d. Uang pisah (gross)Yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp44.178.952,- (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah).
7. Bahwa tidak benar apabila Penggugat berasumsi bahwa IT Support dan Infrastructure adalah pekerjaan yang baru sifat dan jenisnya

Halaman 36 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



berbeda dari jabatan Penggugat sebelumnya. Untuk itu Tergugat *mensoomeer* Penggugat membuktikan dalil gugatannya.

8. Bahwa apabila dicermati isi surat permohonan PHK, terkandung makna bahwa sesungguhnya Penggugat sudah mempunyai keinginan untuk berhenti kerja, alasan belum adanya kesepakatan besaran tunjangan atas perluasan tugas dan tanggungjawab fungsi IT Support dan Infrastructure dan alasan bahwa Tergugat telah melanggar Pasal 36 huruf G butir 5 PP No. 35 tahun 2021 adalah tuduhan yang tidak benar, alih-alih sebenarnya Penggugat sudah berkehendak berhenti bekerja dari perusahaan Tergugat.
9. Bahwa benar terhadap perselisihan *aquo* telah dilakukan perundingan Bipartit dan upaya mediasi pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Propinsi DKI Jakarta dan telah terbit Anjuran sesuai Surat No. 23/ANJ/D/IV/2024 tanggal 25 April 2024. Terhadap Anjuran *aquo*, melalui surat No. BGI/HRD-Ext/131/V/2024 tanggal 13 Mei 2024 Tergugat menolak Anjuran *aquo*.
10. Bahwa terhadap dalil gugatan butir 6, 7 dan 8 Tergugatanggapi sebagai berikut:
 - a. Surat permohonan PHK yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat sendiri, secara jelas tersurat bahwa Penggugat berkehendak untuk berhenti kerja dan tidak ingin lagi melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat.
 - b. Bahwa adalah hak Penggugat menolak karena dianggap mengundurkan diri. Faktanya, kehendak berhenti bekerja berasal dari diri Penggugat *aquo* sehingga sangat beralasan secara hukum bahwa permohonan Penggugat *aquo* dapat dikualifikasikan sebagai pengunduran diri.



Bahwa Penggugat menyatakan merasa tidak nyaman dan tidak kondusif dengan perluasan penugasan dan tanggungjawab fungsi IT Support dan Infrastructure yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat karena bertentangan dengan Perjanjian Kerja dan adanya pelanggaran PP No. 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf G. 5.

c. Bahwa perlu Tergugat tegaskan, keinginan Penggugat untuk berhenti bekerja tidak berubah, Penggugat tetap pada pendiriannya berhenti bekerja. Hal tersebut dapat diketahui dari Risalah Pertemuan tanggal 17 Oktober 2023 yaitu pertemuan untuk klarifikasi atas surat Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tertanggal 13 Oktober 2023 dan Risalah Pertemuan tanggal 01 November 2023 sebagai tindak lanjut atas surat Penggugat tertanggal 30 Oktober 2023 Perihal Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penolakan Hak Atas Pengakhiran Hubungan Kerja.

11. Bahwa Tergugat menerima permohonan pengakhiran hubungan kerja Penggugat terhitung efektif tanggal 13 November 2023. Oleh karena Penggugat telah minta berhenti kerja, maka melalui surat No. BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja, Tergugat memberitahu Penggugat tentang hak yang akan diterima dan kewajiban-kewajiban yang harus diselesaikan oleh Penggugat.
12. Bahwa tanggal efektif PHK Penggugat adalah tanggal 13 November 2023, sedangkan surat permohonan PHK Penggugat tertanggal 13 Oktober 2023, artinya terdapat jeda waktu selama kurang lebih 30 (tiga puluh) hari untuk menerima permohonan PHK Penggugat.
13. Bahwa terhadap dalil gugatan butir 11 perlu Tergugat tegaskan, bahwa terbitnya Surat No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24

Halaman 38 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai bukti bahwa Tergugat menerima permohonan Penggugat untuk berhenti kerja, artinya kehendak untuk mengakhiri hubungan kerja alias berhenti kerja adalah kehendak murni Penggugat BUKAN PHK sepihak dari Tergugat. Sehingga sangat beralasan secara hukum apabila kehendak bebas Penggugat untuk berhenti kerja tersebut dikualifikasi sebagai pengunduran diri sehingga kompensasi yang diterima Penggugat adalah berhenti kerja karena mengundurkan diri.

14. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan butir 12 yang pada pokoknya Penggugat secara berulang-ulang mengatakan bahwa permohonan PHK-nya didasarkan atas alasan belum disepakatinya besaran tunjangan dan pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah pekerjaan di luar yang diperjanjikan (vide Pasal 36 huruf G butir 5 PP No. 35 tahun 2021). Untuk itu Tergugat *men-someer* Penggugat membuktikan dalil gugatannya.
15. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan butir 13 yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa Penggugat bersedia diakhiri hubungan kerjanya dengan syarat Tergugat membayar kompensasi berupa uang pesangon sebesar 1x ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1x ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), dengan dasar Pasal 48 PP No. 35 tahun 2021 yang berbunyi *"Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dalam Pasal 36 huruf G.5 PP 35 tahun 2021"*.



In casu, Penggugat sendirilah yang berkehendak untuk minta berhenti kerja alias mengundurkan diri tanpa syarat (*vide* Risalah Pertemuan tanggal 1 November 2023).

16. Bahwa namun pada gugatan butir 14, Penggugat mendalilkan bahwa Pengakhiran Hubungan Kerjanya belum sesuai dengan mekanisme yang berlaku dan dilakukan untuk mencegah kerugian karena kesalahan Penggugat, maka menurut Penggugat Pengakhiran Hubungan Kerjanya dipersamakan dengan Pengusaha melakukan efisiensi (Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021), sehingga Penggugat berhak mendapat kompensasi berupa uang pesangon sebesar 1x ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1x ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Untuk itu Tergugat *men-*
someer Penggugat membuktikan dalil gugatan butir 14 tersebut.
17. Bahwa berdasarkan dalil gugatan butir 13 dan 14, menunjukkan bahwa Penggugat tidak konsisten alias plin plan mendalilkan suatu alasan PHK demi mendapat kompensasi yang berlebih. Faktanya, Penggugat yang berkehendak dan berinisiatif untuk berhenti kerja dan tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat sehingga mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja.
18. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil gugatan butir 15 agar upah Penggugat tetap dibayar untuk 6 (enam) bulan. Faktanya, antara Penggugat dengan Tergugat telah putus hubungan kerja sejak tanggal 13 November 2023 karena Penggugat telah minta berhenti kerja. Oleh karena hubungan kerja telah putus maka tidak ada kewajiban apapun yang harus ditunaikan Tergugat kepada Penggugat
19. Bahwa terhadap bagian Upaya Bipartit dan Mediasi butir 1 s/d 6 tidak perlu Tergugat tanggapi, karena pada pokoknya terhadap pemutusan

Halaman 40 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



hubungan kerja Penggugat telah melalui mekanisme dan tahap-tahap sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pada tahap mediasi telah diterbitkan Anjuran. Anjuran hanya sekedar Anjuran, sebagai bukti bahwa baik Pengusaha maupun Pekerja telah menempuh upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit namun tidak tercapai kesepakatan sehingga ditempuh upaya mediasi.

20. Bahwa terhadap dalil gugatan lainnya tidak perlu Tergugat tanggapi lebih lanjut karena hanya berupa pengulangan dan keluhan Penggugat yang pada pokoknya tidak berhubungan dengan substansi perkara.

DALAM REKONPENSI:

1. Bahwa mohon apa yang telah disampaikan Tergugat Konpensasi pada bagian Eksepsi dan Pokok Perkara di atas, secara *mutatis-mutandis* dianggap termasuk dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dalil-dalil yang akan dikemukakan dalam bagian Gugatan Rekonsensi ini.
2. Bahwa pada bagian Rekonsensi ini kedudukan Tergugat Konpensasi adalah sebagai Penggugat Rekonsensi dan kedudukan Penggugat Konpensasi adalah sebagai Tergugat Rekonsensi.
3. Bahwa Penggugat Rekonsensi / Tergugat Konpensasi adalah Perusahaan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia, bergerak dalam bidang Industri Pengolahan, Perdagangan, dan Pengangkutan berkedudukan di Jakarta. Penggugat Rekonsensi / Tergugat Konpensasi mempunyai aturan atau norma yang berlaku di lingkungan kerja Penggugat Rekonsensi / Tergugat Konpensasi yang diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Blue Gas Indonesia periode 2022-2024.
4. Bahwa Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi adalah mantan pekerja Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensasi yang pernah bekerja pada Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensasi sejak tanggal 01 April 2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai dengan tanggal 13 November 2023 dengan jabatan terakhir sebagai IT Development Officer, dan menerima upah sebesar Rp11.402.000,- (sebelas juta empat ratus dua ribu rupiah) gross setiap bulannya.

5. Bahwa Departemen IT terdiri dari Support Officer dan Development Officer yang masing-masing langsung bertanggungjawab kepada IT Manager. Tergugat Rekonsensi/Penggugat Kompensi menjabat sebagai IT Development Officer yang tugas dan tanggungjawabnya antara lain mengkoordinasikan pembuatan dan *maintenance/pemeliharaan* program yang berkaitan dengan IT.
6. Bahwa volume pekerjaan di Perusahaan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi menurun, maka Sdr. Agus yang menjabat sebagai IT Support Officer pada Departemen IT telah sepakat dengan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi berakhir hubungan kerjanya per tanggal 31 Juli 2023. Bahwa Penggugat Rekonsensi/Tergugat Kompensi kemudian perlu melakukan penyesuaian pada Departemen IT untuk disesuaikan dengan pekerjaan di IT Development yang juga turut berkurang.
7. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui, sejak tanggal 1 Agustus 2023, Tergugat Rekonsensi/Penggugat Kompensi sudah melakukan pekerjaan IT Support Officer bersama dengan rekan kerja yang lainnya. Dan daftar berisi uraian pekerjaan tambahan atas dasar permintaan dari Human Resources (HR) ke Sdr. Heru sebagai Kepala Bagian/Manager IT untuk *validasi* pemberian tunjangan kepada Tergugat Rekonsensi/Penggugat Kompensi dibuat oleh Tergugat Rekonsensi/Penggugat Kompensi selanjutnya diserahkan ke bagian HR.
8. Bahwa IT Manager meminta kepada Human Resources agar dapat diberikan tunjangan kepada 3 (tiga) orang staf, termasuk Tergugat Rekonsensi/Penggugat Kompensi, karena mendapat tambahan/perluasan tugas dan tanggungjawab.

Halaman 42 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa melalui surat No. BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tertanggal 28 September 2023 Hal: Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya, isi surat pada pokoknya Penggugat Rekonsensi/ Tergugat Konpensasi memberitahukan bahwa per 1 Agustus 2023 Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi ditugaskan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab fungsi IT Support dan Infrastructure, dengan mendapat tunjangan penugasan khusus sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) gross per bulan dihitung mulai bulan Agustus 2023 dan dibayar bersamaan dengan pembayaran upah setiap bulannya. Tunjangan ini bukan bagian dari Upah, sehingga bukan sebagai bagian untuk perhitungan pesangon.

10. Bahwa atas terbitnya surat Perluasan Penugasan aquo, Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi menanggapi melalui surat tertanggal 13 Oktober 2023 intinya menurut Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi belum ada kesepakatan besaran tunjangan, Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi meminta PHK, dengan alasan bahwa haknya telah dilanggar dan situasi kerja telah menjadi tidak aman, nyaman dan tidak kondusif.

Dalam surat aquo, Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi juga telah menuduh Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensasi telah melakukan pelanggaran serius terhadap PP No. 35 tahun 2021 Pasal 36 huruf G. 5 *"memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan"*.

11. Bahwa tunjangan Penugasan Khusus tersebut telah dibayar oleh Penggugat Rekonsensi/ Tergugat Konpensasi ke rekening Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi dengan jumlah total Rp9.000.000,- (sembilan juta rupiah) yaitu pembayaran tunjangan rapel 3 (tiga) bulan, dan tidak ada penolakan atau pengembalian dari Penggugat, artinya Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensasi sesungguhnya setuju dan

Halaman 43 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



menerima besaran tunjangan sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) tersebut.

12. Bahwa sebelum terbitnya surat Perluasan Penugasan, Atasan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi telah memberitahukan secara lisan kepada Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi atas keputusan Perusahaan untuk memberikan tunjangan khusus sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah). Dan berdasarkan informasi dari atasan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi tunjangan khusus sebesar Rp3.000.000,- (tiga juta rupiah) ditolak oleh Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi karena jumlahnya tidak seperti yang diharapkan.
13. Bahwa perlu diketahui, penugasan kepada Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab fungsi *IT Support dan Infrastructure* adalah pekerjaan yang masih berada di lingkup Departemen IT.
14. Bahwa Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi telah menolak perluasan tugas dan besaran tunjangannya, kemudian Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja melalui surat tertanggal 13 Oktober 2023 Perihal: Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, isi surat pada intinya menyebutkan bahwa Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi telah memerintahkan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, merujuk pada Pasal 36 huruf G. butir 5 PP No. 35 tahun 2021 yaitu *"memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan"*.
15. Bahwa atas surat Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi tersebut, Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi telah meminta klarifikasi kepada Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi tentang surat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permohonan tertanggal 13 Oktober 2023 *aquo* sebagaimana tertuang dalam Risalah Pertemuan tanggal 17 Oktober 2023.

16. Bahwa sebagai tanggapan surat permohonan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi tertanggal 13 Oktober 2023 *aquo* dan Risalah Pertemuan tertanggal 17 Oktober 2023 maka melalui Surat No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, pada intinya Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi menerima permohonan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi untuk berhenti kerja.
17. Bahwa selanjutnya melalui surat No. BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja, Penggugat Rekonpensi/Tergugat Rekonpensi memberitahukan Hak-hak Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi yaitu total sebesar Rp44.178.952,- (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) dan kewajiban-kewajiban yang masih harus dipenuhinya.
18. Bahwa atas surat Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan Surat No. BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja, melalui surat tertanggal 30 Oktober 2023 Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi menyatakan menolak. Dan sebagai tindak lanjut atas surat Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi tersebut telah dilakukan pertemuan pada tanggal 1 November 2023 yang pada intinya Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi setuju berhenti kerja terhitung tanggal 13 November 2023 dan menolak kompensasi yang diberikan oleh Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi karena menurut Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi melanggar PP No. 35 tahun 2021 Pasal 36 ayat G.5.

Halaman 45 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



19. Bahwa hak-hak Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi karena berhenti kerja berupa gaji terakhir, sisa cuti, tunjangan penugasan khusus, dan uang pisah total sebesar Rp44.178.952,- (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) telah dibayar pada tanggal 03 April 2024 melalui transfer ke rekening atas nama Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi yang pembayarannya melalui Manulife sebagaimana tersebut dalam surat tertanggal 03 April 2024 Perihal Pembayaran Manfaat Berhenti Bekerja/Manfaat Dana Tunai 257241 a/n Angga Riyanto.

20. Bahwa apabila dicermati isi surat permohonan PHK, terkandung makna bahwa sesungguhnya Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi sudah mempunyai keinginan untuk berhenti kerja.

Alasan belum adanya kesepakatan besaran tunjangan atas perluasan tugas dan tanggungjawab fungsi IT Support dan Infrastructure dan alasan bahwa Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi telah melanggar Pasal 36 huruf G butir 5 PP No. 35 tahun 2021 hanya taktik saja, alih-alih karena sesungguhnya Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi sudah berkehendak dan berkeinginan untuk berhenti kerja dan tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat Rekonsensi/Tergugat Rekonsensi.

21. Bahwa kehendak dan maksud mengakhiri hubungan kerja yang muncul dari diri Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi *aquo* dapat dikualifikasikan sebagai pengunduran diri, berdasarkan pada alasan karena Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi merasa tidak kondusif dengan perluasan tugas dan tanggungjawab fungsi IT Support dan Infrastructure yang diberikan oleh Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi.

Oleh karenanya surat No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, dan surat No.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja serta pembayaran Manfaat berhenti bekerja sebesar Rp Rp44.178.952,- (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) adalah sah dan berkekuatan hukum.

22. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi berhenti kerja atas kehendak diri sendiri, maka sangat beralasan secara hukum apabila Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi dikualifikasi mengundurkan diri dan hak yang diterima telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
23. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui, perluasan tugas di lingkungan kerja pada suatu Perusahaan lazim terjadi, demikian juga di lingkungan kerja Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi, dengan pertimbangan agar operasional Perusahaan dapat berjalan maksimal dan sebagai upaya meningkatkan sumber daya manusia yang tentunya dengan memberikan tunjangan-tunjangan sebagai wujud apresiasi terhadap tugas dan tanggungjawabnya yang bertambah.
24. Bahwa perlu Majelis Hakim ketahui, terhadap perluasan tugas telah secara tegas diatur dalam Pasal 13 tentang Penempatan, Mutasi dan Prosedurnya Peraturan Perusahaan PT Blue Gas Indonesia periode 2022-2024 yang berbunyi:
 - 1) Demi memperhatikan kebutuhan Perusahaan dan kemampuan serta kompetensi masing-masing Pekerja, Perusahaan dapat dan berhak menempatkan dan memutasikan Pekerja dari suatu jabatan lain di dalam Perusahaan yang setingkat secara horizontal atau diperbantukan sementara dengan tidak mengurangi upah.
 - 2) Perintah mutasi wajib ditaati dan dilaksanakan oleh Pekerja dengan penuh tanggungjawab dan dedikasi.

Halaman 47 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3) *Penundaan/penangguhan mutasi hanya dapat dilakukan oleh Perusahaan dengan mempertimbangkan urgensinya, demikian halnya mengenai pembatalan mutasi merupakan hak prerogatif Perusahaan.*
 - 4) *Syarat-syarat/ketentuan mengenai pemindahan ini akan diatur dan ditetapkan dalam Keputusan Direksi.*
 - 5) *Alih tugas/jabatan tidak selalu berarti bahwa akan diberikan kenaikan upah/tunjangan-tunjangan.*
 - 6) *Pelaksanaan mutasi wajib disampaikan oleh Atasan langsung kepada Pekerja yang bersangkutan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum tanggal pelaksanaan, kecuali jika terdapat kebutuhan operasional Perusahaan yang mendesak.*
25. Bahwa begitu juga dengan lingkup pekerjaan secara umum telah diatur dalam Perjanjian Kerja. In casu, di dalam Perjanjian Kerja Pasal 5 tentang Kewajiban Pihak Kedua ayat (2) yang dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi dengan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi disepakati bahwa *"kewajiban Pekerja (Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi adalah melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya dan menjadi tanggungjawabnya sebaik mungkin, serta melaksanakandan mematuhi semua peraturan, baik yang dibuat secara khusus oleh Perusahaan (Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi) maupun yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku secara umum".*
26. Bahwa terhadap perselisihan antara Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi dengan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi telah ditempuh perundingan Bipartit dan upaya mediasi serta telah terbit Anjuran sesuai Surat No. 23/ANJ/D/IV/2024 tanggal 25 April 2024. Terhadap Anjuran aquo, melalui surat No. BGI/HRD-Ext/131/V/2024 tanggal 13 Mei

Halaman 48 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



2024 Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi menyatakan menolak Anjuran *aquo*.

27. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi dengan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi secara hukum telah putus efektif tanggal 13 November 2023 dan hak-hak Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi telah dibayar seluruhnya. Oleh karena itu Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi sudah tidak mempunyai kewajiban apapun termasuk membayar upah dan atau pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi.
28. Bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi dengan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi adalah karena permohonan Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi untuk berhenti kerja BUKAN karena PHK sepihak atau PHK karena Pelanggaran.
29. Bahwa gugatan Rekonpensi ini berdasarkan fakta dan bukti yang kuat serta tidak terbantahkan kebenarannya, oleh karenanya cukup alasan secara hukum apabila Majelis Hakim menerima dan mengabulkan gugatan Rekonpensi seluruhnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* berkenan memutus sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Mengabulkan dan menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima.

DALAM POKOK PERKARA:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

DALAM REKONPENSI:

1. Mengabulkan gugatan rekonsensi dari Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi untuk seluruhnya.
2. Menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat Surat Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi kepada Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi No. BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tanggal 28 September 2023 perihal Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya.
3. Menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat Surat tertanggal 13 Oktober 2023 yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi perihal: Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat Surat Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, kepada Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi.
5. Menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat Putus Hubungan Kerja antara Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensi dengan Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi karena karena permohonan pemutusan hubungan kerja atas kehendak dari Tergugat Rekonsensi/Penggugat Konpensi (*dikualifikasi mengundurkan diri*) efektif terhitung sejak tanggal 13 November 2023.
6. Menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat hak akibat berhenti bekerja Tergugat

Halaman 50 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rekonpensi/Penggugat Konpensi sebesar Rp 44.178.952,- (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) yang telah dibayar melalui Manulife pada tanggal 03 April 2024 ke rekening Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi.

7. Menyatakan dan menetapkan secara hukum tidak ada kewajiban apapun yang harus dibayar oleh Penggugat Rekonpensi/Tergugat Konpensi kepada Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi terhitung sejak tanggal 13 November 2023.
8. Menghukum Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI:

- Menghukum Penggugat Konpensi/Tergugat Rekonpensi membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat telah pula mengajukan Duplik masing-masing secara elektronik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil Gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-26, yang telah diberikan materai cukup serta telah diverifikasi dan/atau dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya sebagai berikut:

1. P-1 Fotokopi sesuai asli berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat;
2. P-2 Fotokopi dari fotokopi berupa Dokumen Tanggung Jawab, Wewenang dan Kompetensi Nomor HR I.01-FM.001 tanggal 01 Agustus 2020;
3. P-3 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Penetapan Jabatan/Perluasan Peran - Promosi Grade Nomor BGI/HRD-Prm/35///03/2021,

Halaman 51 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tanggal 1 Maret 2021;

4. P-4 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Perjanjian Penggunaan Notebook Nomor 015/BGI-IT/III/2021 Tanggal 4 Maret 2021;
5. P-5 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Perjanjian Pinjaman Jangka Panjang Nomor BGI/HRD/PPJP/083/II/2022 Tanggal 7 Februari 2022;
6. P-6 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Keputusan Pemberian Tunjangan Penggantian Kendaraan Nomor BGI/HRD/BPK/083/II/2022 Tanggal 7 Februari 2022;
7. P-7 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Perpanjangan *Acting As IT Development Officer* PT. BGI - *HEAD OFFICE* Nomor BGI/HRD-Trn/31/02/2020 Tanggal 19 Februari 2020;
8. P-8 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya Nomor BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 Tanggal 28 September 2023;
9. P-9 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Penunjukan sebagai *IT Development Officer Trainee* PT. BGI - *HEAD OFFICE* Nomor BGI/HRD-Trn/169/07/2020 Tanggal 1 Juli 2020;
10. P-10 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Tanggal 13 Oktober 2023;
11. P-11 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Undangan Perundingan Bipartit Tanggal 30 Oktober 2023;
12. P-12 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja pada Tanggal 24 Oktober 2023;
13. P-13 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Pemberitahuan Hak Atas Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor BGI/HRD-Trn/227/X/2023 Tanggal 25 Oktober 2023;
14. P-14 Fotokopi dari fotokopi berupa Risalah Pertemuan Tanggal 17 Oktober 2023;
15. P-15 Fotokopi sesuai asli berupa Risalah Pertemuan Tanggal 1 November 2023;
16. P-16 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Penolakan Pemutusan

Halaman 52 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Kerja dan Penolakan Hak Atas Pengakhiraan

Hubungan Kerja Tanggal 30 Oktober 2023;

17. P-17 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Permohonan Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor DK/11/2023/01 Tanggal 7 November 2023;
18. P-18 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Panggilan Klarifikasi/Penawaran ke-III Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor e-0031/KT.03.03 Tanggal 16 Januari 2024;
19. P-19 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Penyampaian Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor e-0051/KT.03.03 Tanggal 29 April 2024;
20. P-20 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Tanggapan Atas Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 001/ARO/0524 Tanggal 8 Mei 2024;
21. P-21 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Somasi dan Pelaksanaan Atas Anjuran Dinas Tenaga Kerja Nomor 055/TS LAWFIRM&P-SOM.I/BG/VI/2024 Tanggal 7 Juni 2024;
22. P-22 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Tanggapan Atas Surat TS & Partners Law Firm Nomor 055/TS LAWFIRM&P-SOM.I/BG/VI/2024 perihal Somasi & Pelaksanaan Atas Anjuran Disnaker Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 Tanggal 13 Juni 2024;
23. P-23 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Somasi II dan Terakhir Pelaksanaan Atas Anjuran Disnaker Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 Tanggal 18 Juni 2024;
24. P-24 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor 104.PA.0624 perihal Tanggapan Surat Nomor 05/TS LAWFIRM&P-SOM.II/BG/VI/2024 Tanggal 25 Juni 2024;
25. P-25 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Keterangan Nomor BGI/HRD/REF/90/III/2024 Tanggal 25 Maret 2024;
26. P-26 Fotokopi sesuai asli berupa Peraturan Perusahaan PT. Blue Gas Indonesia Tahun 2022-2024;

Halaman 53 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Penggugat menyatakan sudah cukup dengan bukti-bukti surat yang diajukannya dan tidak mengajukan bukti Saksi;

Menimbang bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil Eksepsi, Jawaban, dan Gugatan Rekonvensinya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1A sampai dengan T-27, yang telah diberikan materai cukup serta telah diverifikasi dan/atau dicocokkan dengan aslinya atau fotokopinya sebagai berikut:

1. T-1A Fotokopi sesuai asli berupa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) Nomor BGI/HRD-KKWT/141/IV/2013 Tanggal 01 April 2013;
2. T-1B Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor BGI/HRD-PJ/377/X/2013 tanggal 01 Oktober 2013 Perihal Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap;
3. T-2A Fotokopi sesuai asli berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/HI.00.00/00.0000.211227005/B/I/2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Blue Gas Indonesia;
4. T-2B Fotokopi sesuai asli berupa Peraturan Perusahaan PT Blue Gas Indonesia periode 2022-2024;
5. T-3 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tanggal 28 September 2023 Perihal Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya;
6. T-4 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Tertanggal 13 Oktober 2023 Perihal Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja;
7. T-5 Fotokopi sesuai asli berupa Risalah Pertemuan tertanggal 17 Oktober 2023 yang dihadiri oleh Tergugat (diwakili oleh Hning Wahyu Wicaksono), Angga Riyanto (Penggugat) dan Heru Pramono sebagai atasan Angga Riyanto (Penggugat);
8. T-6 Fotokopi dari fotokopi berupa Slip Gaji Oktober 2023;
9. T-7 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor BGI/HRD-

Halaman 54 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Perihal Pemberitahuan

Pemutusan Hubungan Kerja;

10. T-8 Fotokopi sesuai asli berupa Berita Acara Serah Terima Pekerjaan tertanggal 24 Oktober 2023 antara Angga Riyanto (Penggugat) dengan Tergugat;
11. T-9 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor BGI/HRD-Trn/227/X/2023 Tanggal 25 Oktober 2023 Perihal Pemberitahuan Hak Atas Pengakhiran Hubungan Kerja;
12. T-10 Fotokopi sesuai asli berupa Surat dari Angga Riyanto (Penggugat) kepada Tergugat tertanggal 30 Oktober 2023 perihal: 1. Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja, 2. Penolakan Hak Atas Pengakhiran Hubungan Kerja;
13. T-11A Fotokopi sesuai asli berupa Surat dari Sdr. Angga Riyanto (Penggugat) tertanggal 30 Oktober 2023 perihal Undangan Perundingan Bipartit;
14. T-11B Fotokopi sesuai asli berupa Risalah Pertemuan tanggal 01 Nopember 2023, dihadiri Tergugat (diwakili oleh Hning W. Wicaksono, Angga Riyanto/Penggugat, dan Heru Pramono (atasan Penggugat);
15. T-12 Fotokopi dari fotokopi berupa *Employee Clearence Form* yang ditandatangani oleh Angga Riyanto tertanggal 26 Maret 2024, beserta lampirannya;
16. T-13A Fotokopi dari fotokopi berupa Formulir Klaim Manfaat Jatuh Tempo dan Dana Tunai Manulife atas nama Penggugat (Angga Riyanto) selaku Peserta;
17. T-13B Fotokopi dari fotokopi berupa Surat dari PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia tertanggal 03 April 2024 perihal Pembayaran Manfaat Berhenti Bekerja / Manfaat Dana Tunai 257241 atas nama Angga Riyanto;
18. T-14A Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 tanggal 25 April 2024 Perihal Anjuran, dari Dinas Tenaga Kerja,

Halaman 55 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Tranmigrasi dan Energi, Pemerintah Provinsi Daerah Khusus
Ibukota Jakarta;

19. T-14B Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor BGI/HRD-Ext/131/V/2024 tanggal 13 Mei 2024 Perihal Tanggapan atas Anjuran;
20. T-15 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor BGI/GRD-/Int/193/V/2017 tanggal 22 Mei 2017 Perihal Tunjangan Pengembangan/Development Allowance;
21. T-16A Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor BGI/HRD-Act/317/VIII/2019 tanggal 23 Juli 2019 Perihal Penugasan Saudara Acting as IT Development Officer PT BGI -HEAD OFFICE;
22. T-16B Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor BGI/HRD-Trn/31/02/2020 tanggal 19 Februari 2020 Perihal Perpanjangan Acting as IT Development Officer PT BGI-HEAD OFFICE;
23. T-16C Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor BGI/HRD-Trn/169/07/2020 tanggal 01 Juli 2020 Perihal Penunjukkan sebagai IT Development Officer Trainee PT BGI-HEAD OFFICE;
24. T-16D Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor BGI/HRD-Prm/35/03/2021 tanggal 01 Maret 2021 Perihal Penetapan Jabatan/Perluasan Peran-Promosi Grade;
25. T-17 Fotokopi sesuai asli berupa Dokumen Tanggungjawab, Wewenang dan Kompetensi No. Doc : HR I.01-FM.001 tanggal 01-08-2020 Posisi : IT Development Officer, Departemen IT, Atasan : Operational & Service Manager, Subordinat : Programmer;
26. T-18 Fotokopi sesuai asli berupa Dokumen Tanggungjawab, Wewenang dan Kompetensi No. Doc : HR I.01-FM.001 tanggal 01-08-2020 Posisi : IT Support Officer, Departemen IT, Atasan : Operational & Service Manager, Subordinat : IT Staff Support Functional, Infrastruktur & QC;

Halaman 56 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

27. T-19 Fotokopi sesuai asli berupa surat elektronik dari Angga Riyanto (Penggugat) kepada Tergugat dan Atasannya (Sdr. Heru Pramono), tanggal 9 dan 11 September 2023 perihal *Additional Work Load*, beserta lampiran rincian tugas sebelum dan sesudah adanya tambahan pekerjaan;
28. T-20 Fotokopi dari print out berupa berupa tangkapan layar (*screenshot*) dari Angga Riyanto (Penggugat) kepada Tergugat dan Atasannya (saudara Heru Pramono), tanggal 6, 11, dan 12 September 2023 perihal perubahan *job description* atau aktivitas;
29. T-21A Fotokopi sesuai asli berupa Rekapitulasi kehadiran Angga Riyanto (Penggugat) periode bulan Juli 2023;
30. T-21B Fotokopi sesuai asli berupa Rekapitulasi kehadiran Angga Riyanto (Penggugat) periode bulan Agustus 2023;
31. T-21C Fotokopi sesuai asli berupa Rekapitulasi kehadiran Angga Riyanto (Penggugat) periode bulan September 2023;
32. T-21D Fotokopi sesuai asli berupa Rekapitulasi kehadiran Angga Riyanto (Penggugat) periode bulan Oktober 2023;
33. T-21E Fotokopi sesuai asli berupa Rekapitulasi kehadiran Angga Riyanto (Penggugat) periode bulan November 2023;
34. T-22A Fotokopi dari print out berupa Tangkapan layar (*screenshot*) komunikasi Whatsapp tanggal 19 sampai 26 Maret 2024 antara Sdri. Linda W (HR Sr. Staf) dengan Angga Riyanto/"Angga IT Bgi" (Penggugat) tentang permintaan Parklaring dari Angga Riyanto (Penggugat);
35. T-22B Fotokopi dari print out berupa Tangkapan layar (*screenshot*) komunikasi *Whatsapp* Komunikasi tanggal 20 dan 25 Maret 2024 antara saudara Hning W. Wicaksono dengan Angga Riyanto / "Angga BGI Riyanto" (Penggugat) tentang permintaan Parklaring dari Angga Riyanto (Penggugat);
36. T-22C Fotokopi dari Fotokopi berupa Surat Keterangan Nomor BGI/HRD/REF/90/III/2024 Tanggal 25 Maret 2024,

Halaman 57 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

37. T-23A Fotokopi sesuai asli berupa Surat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Propinsi DKI Jakarta perihal Panggilan Klarifikasi/Penawaran tertanggal 28 Desember 2023 kepada Tergugat dan Penggugat;
38. T-23B Fotokopi sesuai asli berupa Surat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Propinsi DKI Jakarta perihal Panggilan Klarifikasi/Penawaran ke-III tertanggal 16 Januari 2024 kepada Tergugat dan Penggugat;
39. T-23C Fotokopi sesuai asli berupa Surat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Propinsi DKI Jakarta perihal Panggilan Sidang Mediasi tertanggal 30 Januari 2024 kepada Tergugat dan Penggugat;
40. T-23D Fotokopi sesuai asli berupa Risalah mediasi Tergugat dan Penggugat tanggal 13 Februari 2024;
41. T-23E Fotokopi sesuai asli berupa Risalah mediasi Tergugat dan Penggugat tanggal 21 Februari 2024;
42. T-23F Fotokopi sesuai asli berupa Risalah mediasi Tergugat dan Penggugat tanggal 6 Maret 2024;
43. T-24 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor 055/TS LAWFIRM&P-SOM.I/BG/VI/2024 Tanggal 7 Juni 2024 Perihal Somasi dan Pelaksanaan Atas Anjuran Disnaker Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 & Upah Proses;
44. T-25 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor BGI/HRD-Ext/15/VI/2024 tanggal 13 Juni 2024 Perihal Tanggapan Atas Surat TS & Partners Law Firm Nomor 055/TS LAWFIRM&P-SOM.I/BG/VI/2024 Tanggal 7 Juni 2024 perihal Somasi dan Pelaksanaan Atas Anjuran Disnaker Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 & Upah Proses;
45. T-26 Fotokopi sesuai asli berupa Surat Nomor 05/TS LAWFIRM&P-SOM.II/BG/VI/2024 Tanggal 18 Juni 2024 perihal Somasi II & Terakhir, Pelaksanaan Atas Anjuran Disnaker Nomor

Halaman 58 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

23/ANJ/D/IV/2024 & Upah Proses;

46. T-27 Fotokopi dari fotokopi berupa Surat Nomor 104.PA.0624 Tanggal 25 Juni 2024 Perihal Tanggapan Surat Nomor 05/TS LAWFIRM&P-SOM.II/BG/VI/2024 Tanggal 18 Juni 2024 perihal Somasi II & Terakhir;

Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil Eksepsi, Jawaban, dan Gugatan Rekonvensinya telah pula mengajukan 2 (dua) orang Saksi, yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Heru Pramono,
 - Bahwa ketika Saksi menerima surat permohonan PHK dari Penggugat sempat diskusi, isinya tercantum Penggugat merasa tidak nyaman, aman, dan lain-lain, padahal dari awal tidak ada masalah seperti itu;
 - Bahwa masalahnya adalah tunjangan, waktu sudah diputuskan muncul surat permohonan PHK;
 - Bahwa bukti T-3 dan T-4 pernah dilihat oleh Saksi;
 - Bahwa untuk surat permohonan PHK ada dua, satu kepada Saksi dan satu ke Direksi, yang diberikan ke Saksi diserahkan kepada pak Hning;
 - Bahwa untuk perluasan historisnya dari masukan Penggugat sendiri, bahwa untuk IT terdiri dari support, development, dan jaringan, untuk support dan development lebih ke monitoring dan memastikan pekerjaan karena sudah ada PIC nya;
 - Bahwa sudah diselesaikan semuanya ada exit clearance form nya;
 - Bahwa Penggugat masuk bekerja pada bulan April 2013 sebagai supervisor IT Development, kemudian promosi sampai dengan menjadi IT Development Officer, Penggugat kemudian pada bulan Agustus 2023 diberikan job enlargement, setelah di list down job description nya maka diputuskan untuk diberikan tambahan tunjangan, karena tidak cocok ekspektasinya lalu Penggugat mengajukan surat PHK;
 - Bahwa tentang PHK nya Saksi tidak menemukan kondisi yang dikeluhkan dalam suratnya;

Halaman 59 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa bukti P-2 dibenarkan Saksi;

2. Hning Wahyu Wicaksono,

- Bahwa Saksi mengenal Penggugat;
- Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat sejak bulan April 2013;
- Bahwa Penggugat awal masuk sebagai supervisor di IT;
- Bahwa kemudian ada perluasan pekerjaan pada bulan Juli atau Agustus 2023 yang terakhir, dimana Penggugat harus memastikan IT Support;
- Bahwa sepanjang sepengetahuan Saksi tidak ada keberatan dari Penggugat;
- Bahwa Penggugat terakhir bekerja pada tanggal 13 November 2023;
- Bahwa Penggugat mengajukan permohonan PHK pada tanggal 13 Oktober 2023;
- Bahwa bukti T-3 dan T-4 pernah dilihat oleh Saksi;
- Bahwa Saksi mendapat surat itu dan bersama pak Heru melakukan klarifikasi kepada Penggugat;
- Bahwa masalahnya adalah tunjangan, Penggugat sebelumnya sudah ada tunjangan perluasan, lalu oleh perusahaan dijadikan satu menjadi sejumlah tiga juta rupiah;
- Bahwa Penggugat menginginkan sejumlah lima juta rupiah diluar yang sudah Penggugat terima;
- Bahwa karena tidak ditemukan kondisi sebagaimana Penggugat tuliskan dalam surat permohonan PHK nya, maka dijalankan PHK nya dan mengenai hak-haknya sudah diberikan berupa uang pisah dan sisa gaji;
- Bahwa kompensasi setelah dibayarkan tidak dikembalikan oleh Penggugat;
- Bahwa pada akhir bulan Oktober 2023 ada permintaan bipartit yang dijalankan pada tanggal 1 November 2023, dalam surat bipartit yang diminta adalah alasan PHK dan kompensasinya;

Halaman 60 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa perusahaan menganggap Penggugat resign, tetapi Penggugat minta pesangon;
- Bahwa Penggugat mengajukan surat permohonan PHK tanggal 13 Oktober 2023, karena apa yang dituliskan tidak terbukti, maka perusahaan menganggap Penggugat resign, sehingga PHK tanggal 13 November 2023 dan Penggugat sudah membuar exit clearance form dan melunaskan cicilan sisa cicilan mobil perusahaan seratus lima belas juta rupiah;
- Bahwa pada tanggal 13 November 2023 dibayar sisa gajinya, untuk uang pisah dan paklaring baru diberikan pada bulan April 2024 setelah kewajibannya dilengkapi;
- Bahwa Penggugat sebelumnya mendapatkan tunjangan, tunjangan development, tunjangan project, dan tunjangan lain senilai dua koma dua juta rupiah;
- Bahwa tunjangan project harusnya berhenti ditahun 2018 saat Penggugat naik sebagai officer, lalu diputuskan tunjangan menjadi tiga juta rupiah untuk job enlargement;
- Bahwa bukti P-2 dibenarkan Saksi;
- Bahwa Penggugat ekspektasinya dua koma dua juta ditambah lima juta;
- Bahwa Penggugat gaji pokoknya sejumlah sepuluh juta ditambah uang makan dan transport menjadi sejumlah sebelas juta rupiah;

Menimbang bahwa selanjutnya Para Pihak telah mengajukan Kesimpulannya masing-masing secara elektronik pada tanggal 30 Oktober 2024;

Menimbang bahwa selanjutnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan ini, untuk menyingkat putusan 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;

Halaman 61 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa Tergugat dalam Jawabannya mengajukan Eksepsi terhadap Gugatan Penggugat tersebut sebagaimana yang dipaparkan dalilnya dalam Eksepsinya tersebut;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan Eksepsinya tersebut pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat cacat hukum dan tidak memenuhi syarat formil, karena dalam posita tidak menguraikan alasan dan dasar tuntutan tetapi tiba-tiba muncul dalam petitum meminta pembayaran sejumlah uang serta tidak terdapat hubungan kasualitas antara posita dan petitumnya;
2. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), karena posita dan petitum Gugatan tidak disusun sistematis sehingga saling tumpang tindih serta tidak mempunyai hubungan kausalitas satu sama lainnya, Penggugat dalam posita meminta kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) sedangkan Penggugat sendiri yang meminta berhenti bekerja;
3. Penggugat telah menyatakan permasalahan dengan Tergugat telah selesai dengan baik (*exemptio pacti conventi*), karena PHK yang terjadi adalah kehendak bebas Penggugat sendiri untuk berhenti bekerja dan kemudian Penggugat juga telah menyatakan permasalahan dengan Tergugat telah selesai dengan baik yang dituangkan dalam *Employee Clearance Form*;

Berdasarkan dalil-dalil Eksepsinya tersebut Tergugat mendalilkan cukup alasan hukum untuk menyatakan Gugatan Penggugat tersebut tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Penggugat dalam Repliknya pada pokoknya menolak Eksepsi Tergugat tersebut dan tetap pada dalil-dalil sebagaimana disampaikan dalam Gugatannya;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan Gugatan Penggugat tidak cacat hukum dan telah memenuhi syarat formil Gugatan, selanjutnya Penggugat juga mendalilkan telah jelas tepat dalam menyusun Gugatannya tersebut, dan mengenai *Employee Clearance Form* hal tersebut hanya formulir yang diperlukan sebagai kelengkapan karyawan yang keluar dan pokoknya sebagai proses serah terima pengembalian aset Tergugat yang digunakan Penggugat untuk menjalankan pekerjaannya, karenanya bukan merupakan pernyataan bahwa permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat telah selesai dengan baik;

Menimbang bahwa sebab itu Penggugat memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang bahwa terhadap Eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim setelah mempelajari seksama Gugatan *a quo* berserta kelengkapan secara substansi merupakan bentuk permohonan PHK dari karyawan sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) juncto Pasal 154A Ayat (1) Huruf g Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana ditambahkan/disisipkan pasalnya berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sebab itu apa yang diuraikan Penggugat dalam Gugatannya baik posita maupun petitumnya telah jelas dasarnya, bahwa mengenai hukumnya sudah menjadi domain Majelis Hakim untuk menentukannya dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial *a quo*;

Halaman 63 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Menimbang bahwa mengenai dalil tentang *Employee Clearance Form*, Majelis Hakim berpendapat formulir tersebut dalam kebiasaan umum praktek pengelolaan karyawan keluar dimana terdapat formulir atau *check list* kewajiban karyawan yang telah diselesaikan atau diserahkan terimakan kembali kepada perusahaan, sebab itu bukan merupakan bentuk kesepakatan antara karyawan dan pengusaha bahwa perselisihan hubungan industrial telah selesai atau bahkan tidak ada;

Menimbang bahwa sebab itu beralasan hukum bagi Majelis untuk menyatakan Eksepsi Tergugat tersebut ditolak untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat / Angga Riyanto mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat / PT Blue Gas Indonesia sebagaimana diuraikan dalam Gugatannya tersebut;

Menimbang bahwa pada pokoknya Penggugat dalam Gugatannya mendalilkan bekerja di PT Blue Gas Indonesia sejak 01 April 2013 sampai saat ini dengan jabatan terakhir sebagai IT Development Officer dengan menerima Upah terakhir sejumlah Rp14.402.000,00 (empat belas juta empat ratus dua ribu rupiah) per bulan dengan rincian, gaji pokok sejumlah Rp10.972.000,00 (sepuluh juta sembilan ratus tujuh puluh dua ribu rupiah), tunjangan makan sejumlah Rp430.000,00 (empat ratus tiga puluh ribu rupiah), dan tunjangan tetap penugasan sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 07 Juni 2023 Penggugat mendapatkan informasi saudara Agus sebagai sebagai *Support IT* diberhentikan oleh Tergugat pertanggal 20 Juli 2023 dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Agus maka menjadi tanggung jawab Penggugat, sehingga Penggugat yang tadinya hanya *IT Development* menjadi *IT Developer dan IT Support & Infrastructure*, hal tersebut diketahui Penggugat dari saudara Heru, atasan Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan per 1 Agustus 2023 tunjangan yang sebelumnya diberikan kepada Penggugat, yaitu tunjangan keahlian, tunjangan project, dan tunjangan pengembangan/development sejumlah total Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah) dihentikan dan kepada Penggugat diberikan tunjangan atas penugasan yang baru sebagai *Officer IT Developer dan IT Support & Infrastructure* sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah);

Menimbang bahwa kemudian Penggugat mendalilkan keberatan atas besaran tunjangan tersebut yang hanya menambah Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah) saja sedangkan ekspektasi Penggugat adalah sejumlah Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah);

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 26 September 2023, Penggugat meminta izin kepada saudara Heru untuk bisa bertemu Hning Wahyu Wicaksono (HR Manager) untuk klarifikasi nilai tunjangan yang diterima Penggugat;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 10 Oktober 2023, Penggugat mendapatkan surat nomor BGI/HRD/Ttn/203/IX/2023 perihal Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangan tertanggal 28 September 2023 dari Tergugat, yang mengenai jumlah tunjangan penugasan khususnya tetap dan bukan sebagaimana Penggugat inginkan;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 13 Oktober 2023 mengirikan surat kepada Direksi mengenai Permohonan untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang pokoknya Penggugat merasa tidak kondusif dengan surat yang diterbitkan kepadanya pada tanggal 10 Oktober 2023 (karena bersifat sepihak) dan Tergugat telah melanggar Pasal 36 Huruf g Angka 5 PP 35/2021 yang berbunyi "memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan", karena pada dasarnya pekerjaan yang sudah diperjanjikan dan disepakati perusahaan dengan pekerja adalah sebagai *IT Development Officer*, tidak termasuk pekerjaan tambahan *IT*

Halaman 65 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Support dan Infrastruktur Officer, yang pada tanggal 17 Oktober 2023 dilakukan konfirmasi mengenai surat yang dikirim Penggugat oleh Tergugat dan dituangkan dalam Risalah yang diterbitkan pada tanggal 20 Oktober 2023;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan pada tanggal 24 Oktober 2023 terbit surat Pemberitahuan PHK dari perusahaan dengan No. BGI/HRD-Trn/222/X/2023 dalam kualifikasi pekerja mengundurkan diri dan diberikan hak kompensasi dalam kualifikasi pekerja mengundurkan diri, yang terhadap PHK tersebut pokoknya Penggugat menerima PHK per 13 November 2023 tetapi dalam kualifikasi Pasal 36 Huruf g Angka 5 PP 35/2021;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan perselisihan diupayakan penyelesaian hingga mengajukan Gugatan *a quo* yang pokoknya memohonkan kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat telah putus sejak Gugatan ini diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial karena sudah tidak terciptanya Hubungan Industrial yang baik, menghukum Tergugat untuk membayar pesangon Penggugat sesuai dengan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi DKI Jakarta dengan Nomor: 23/ANJ/D/IV/2024 tanggal 25 April 2024 sejumlah total Rp187.226.000,00 (seratus delapan puluh tujuh juta dua ratus dua puluh enam ribu rupiah), menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pergantian Hak sejumlah Rp28.083.900,00 (dua puluh delapan juta delapan puluh tiga ratus sembilan ratus rupiah), menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses yang sampai Gugatan ini diajukan sejumlah Rp84.412.000,00 (delapan puluh empat juta empat ratus dua belas ribu rupiah), menghukum Tergugat membayar Bonus Pekerja sejumlah Rp15.000.000,00 (lima belas juta) yang belum dibayarkan oleh Tergugat, menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat setiap hari sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) apabila lalai menjalankan putusan ini, menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas

Halaman 66 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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

putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*), dan menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Menimbang bahwa Tergugat / PT Blue Gas Indonesia pada pokoknya menolak seluruh dalil-dalil Gugatan Penggugat tersebut;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan Penggugat adalah mantan pekerja Tergugat yang bekerja sejak 01 April 2013 sampai dengan Penggugat berhenti bekerja pada 13 November 2023 dengan upah sejumlah Rp11.402.000,00 (sebelas juta empat ratus dua ribu rupiah) gross setiap bulannya.

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan karena volume pekerjaan menurun maka saudara Agus sebagai *IT Support Officer* sepakat dengan Tergugat untuk berakhir hubungan kerjanya dan kemudian Tergugat melakukan penyesuaian pada Departemen IT;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan memberikan tunjangan kepada 3 (tiga) orang staff termasuk Penggugat, karena mendapatkan tambahan atau perluasan tugas dan tanggungjawab;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan tugas dan tanggung jawab yang saudara Agus dibagi kepada 3 (tiga) orang staff IT termasuk Penggugat;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan menerbitkan surat nomor BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tanggal 28 September 2023, Hal: Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya, yang pokoknya per tanggal 1 Agustus 2023 Penggugat ditugaskan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab fungsi IT Support dan Infrastruktur, dengan mendapat tunjangan penugasan khusus sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) gross per bulan terhitung mulai bulan Agustus 2023 dan mengenai tunjangan tersebut bukan bagian dari upah;

Menimbang bahwa tunjangan tersebut telah dibayar Tergugat ke rekening Penggugat sejumlah total Rp9.000.000,00 (sembilan juta rupiah) yang

Halaman 67 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperhitungkan rapel 3 (tiga) bulan dan mengenai pembayaran tersebut tidak ada penolakan atau pengembalian dari Penggugat;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan telah melakukan klarifikasi terhadap surat permohonan PHK dari Penggugat tersebut pada tanggal 17 Oktober 2023 dan dituangkan dalam Risalah yang sudah dikonfirmasi kepada Penggugat dan ditandatangani semua yang hadir;

Menimbang bahwa Tergugat mendalilkan atas permohonan PHK dari Penggugat tersebut, melalui surat nomor BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, pada pokoknya Tergugat menerima permohonan pengakhiran hubungan kerja Penggugat terhitung efektif tanggal 13 November 2023 dan mengenai hak nya Tergugat melalui surat nomor BGI/HRD-Trn/227/X/2023 tanggal 25 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Hak atas Pengakhiran Hubungan Kerja, yang terdiri dari:

- Gaji pokok dan uang makan bulan November 2023 prorata (gross) sebanyak 9 hari;
- Tunjangan penugasan khusus
- Hak cuti sebanyak 7 hari (gross); dan
- Uang pisah (gross)

Sejumlah total Rp44.178.952,00 (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah);

Menimbang bahwa sebab itu Tergugat dalam Jawabannya memohonkan kepada Majelis Hakim untuk menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan membebankan biaya kepada Penggugat;

Menimbang bahwa baik Penggugat maupun Tergugat, subsider memohonkan kepada Majelis Hakim untuk putusan yang seadil-adilnya apabila Majelis Hakim berpendapat lain (*ex aequo et bono*);

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat hal pokok dalam perkara perselisihan PHK *a quo* yang harus dibuktikan terlebih dahulu adalah apakah

Halaman 68 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/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

terbukti dalil permohonan PHK dari Penggugat selaku pekerja bahwa Tergugat telah melanggar Pasal 36 Huruf g Angka 5 PP 35/2021 yang berbunyi “memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan”?;

Menimbang bahwa Majelis Hakim dalam memutus perkara perselisihan PHK *a quo* selain jawab jinawab kedua belah pihak juga memperhatikan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dalam mengambil keputusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan;

Menimbang bahwa Majelis Hakim dalam menimbang perkara perselisihan hubungan industrial *a quo* memperhatikan ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah, dihapuskan, dan disisipkan ketentuan baru berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Ketenagakerjaan) beserta ketentuan turunannya disahkan;

Menimbang bahwa memperhatikan ketentuan dalam Pasal 163 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)* juncto Pasal 1865 *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie (BW)* maka bagi pihak yang mendalilkan mempunyai suatu hak atau membantah hak orang lain berkewajiban untuk membuktikan maka beban untuk membuktikan kebenaran dalil masing-masing pihak berada pada Penggugat dan Tergugat;

Menimbang bahwa karena kesesuaian dalam jawab jinawab Para Pihak yang berselisih maka dianggap terbukti:

- Penggugat / Angga Riyanto adalah karyawan tetap Tergugat / PT Blue Gas Indonesia;

Halaman 69 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat masuk bekerja pada tanggal 01 April 2013 sampai dengan terakhir bekerja pada tanggal 13 November 2023;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim menimbang bukti-bukti surat Penggugat dan Tergugat serta Saksi yang diajukan Tergugat sebagai berikut;

Menimbang bahwa mengenai bukti Tergugat bertanda bukti T-1A berupa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) Nomor BGI/HRD-KKWT/141/IV/2013 Tanggal 01 April 2013, dan bukti T-1B berupa Surat Nomor BGI/HRD-PJ/377/X/2013 tanggal 01 Oktober 2013 Perihal Pengangkatan Sebagai Karyawan Tetap, yang kedua bukti tersebut juga berkesesuaian dengan bukti Penggugat bertanda bukti P-1 berupa Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat / Angga Riyanto, memperhatikan kesesuaian dengan jawab jinawab kedua belah pihak, maka terbukti Penggugat bekerja di Tergugat awalnya dalam hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari 01 April 2013 sampai dengan 30 September 2013 (vide bukti T-1A) dan kemudian diangkat menjadi karyawan tetap sejak 01 Oktober 2013 sebagai *Senior Programmer Supervisor*;

Menimbang bahwa selanjutnya mengenai bukti Tergugat bertanda bukti T-6 berupa Slip Gaji Oktober 2023 maka terbukti gaji pokok terakhir Penggugat sejumlah Rp11.623.125,00 (sebelas juta enam ratus dua puluh tiga ribu seratus dua puluh lima rupiah) gross dan juga terbukti Gaji berikut tunjangan bulan Oktober 2023 telah dibayarkan oleh Tergugat;

Menimbang bahwa mengenai bukti Penggugat bertanda bukti P-2 berupa Dokumen Tanggung Jawab, Wewenang dan Kompetensi Nomor HR I.01-FM.001 tanggal 01 Agustus 2020 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-18 dan berkesesuaian dengan bukti T-17 berupa Dokumen Tanggungjawab, Wewenang dan Kompetensi No. Doc: HR I.01-FM.001 tanggal 01-08-2020 Posisi: IT Development Officer, Departemen IT, Atasan: Operational & Service Manager, Subordinat: Programmer, memperhatikan kesesuaian

Halaman 70 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan jawab jinawab Para Pihak maka terbukti diperusahaan Tergugat terdapat jabatan *IT Support Officer* dan *IT Development Officer*;

Menimbang bahwa selanjutnya mengenai bukti Tergugat bertanda bukti T-15 berupa Surat Nomor BGI/GRD-/Int/193/V/2017 tanggal 22 Mei 2017 Perihal Tunjangan Pengembangan/Development Allowance, bukti T-16A berupa Surat Nomor BGI/HRD-Act/317/VIII/2019 tanggal 23 Juli 2019 Perihal Penugasan Saudara Acting as IT Development Officer PT BGI -HEAD OFFICE, bukti-bukti Tergugat tersebut juga berkesesuaian dengan bukti Penggugat bertanda P-7 berupa Surat Perpanjangan *Acting As IT Development Officer* PT. BGI - HEAD OFFICE Nomor BGI/HRD-Trn/31/02/2020 Tanggal 19 Februari 2020 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-16B, bukti P-9 berupa Surat Penunjukan sebagai *IT Development Officer Trainee* PT. BGI - HEAD OFFICE Nomor BGI/HRD-Trn/169/07/2020 Tanggal 1 Juli 2020 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-16C, dan bukti P-3 berupa asli Surat Penetapan Jabatan/Perluasan Peran - Promosi Grade Nomor BGI/HRD-Prm/35/03/2021, Tanggal 1 Maret 2021 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-16D, memperhatikan kesesuaian jawab jinawab Para Pihak dan keterangan Saksi atas nama Heru Pramono dan Hning Wahyu Wicaksono yang pokoknya Penggugat awal masuk sebagai IT Supervisor dan dipromosi sampai dengan *IT Development Officer*, maka terbukti posisi terakhir Penggugat adalah sebagai IT Development Officer per tanggal 01 Maret 2021 dengan diberikan tunjangan atas jabatan tersebut;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-8 berupa Surat Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya Nomor BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 Tanggal 28 September 2023 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-3, maka terbukti Tergugat memberikan perluasan penugasan kepada Penggugat dalam jabatan sebagai *IT Officer* dari semula hanya fungsi *Development* diluaskan juga bertanggungjawab untuk fungsi *IT Support* dan *Infrastructure*

Halaman 71 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

efektif per tanggal 01 Agustus 2023, mengenai hal tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat per tanggal 10 Oktober 2023;

Menimbang bahwa mengenai perluasan dan penugasan kepada Penggugat tersebut Majelis Hakim memperhatikan kesesuaian keterangan Saksi atas nama Heru Pramono dan Hning Wahyu Wicaksono yang pokoknya mengenai perluasan dan penugasan tersebut juga atas usulan Penggugat sendiri dengan bukti Tergugat bertanda T-19 berupa surat elektronik dari Angga Riyanto (Penggugat) kepada Tergugat dan Atasannya (saudara Heru Pramono), tanggal 9 dan 11 September 2023 perihal *Additional Work Load*, beserta lampiran rincian tugas sebelum dan sesudah adanya tambahan pekerjaan dan bukti T-20 berupa tangkapan layar (*screenshot*) dari Angga Riyanto (Penggugat) kepada Tergugat dan Atasannya (saudara Heru Pramono), tanggal 6, 11, dan 12 September 2023 perihal perubahan *job description* atau aktivitas, maka terbukti mengenai rencana perluasan penugasan tersebut telah diketahui dan diusulkan oleh Penggugat sebelum surat perluasan penugasan (*vide* bukti P-8 dan T-3) dibuat oleh Tergugat dan diberikan kepada Penggugat;

Menimbang bahwa berdasarkan surat perluasan penugasan (*vide* bukti P-8 dan T-3) tersebut juga terbukti tunjangan yang diterima Penggugat sebelumnya total sejumlah Rp2.200.000,00 (dua juta dua ratus ribu rupiah) dan diubah Tergugat menjadi sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) per 01 Agustus 2023 dengan kondisi Penggugat diberikan perluasan penugasan tersebut;

Menimbang bahwa sebagaimana dalil Gugatan Penggugat mengenai perluasan penugasan Penggugat dalam jabatan *IT Officer* menjalankan fungsi *Development* serta *IT Support* dan *Infrastructure* efektif per tanggal 01 Agustus 2023 dengan tunjangan sejumlah Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah) itulah yang menjadi pangkal soal perselisihan PHK *a quo*;

Menimbang, bahwa mengenai bukti Penggugat bertanda bukti P-17 berupa Surat Permohonan Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan

Halaman 72 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial Nomor DK/11/2023/01 Tanggal 7 November 2023, bukti P-18 berupa Surat Panggilan Klarifikasi/Penawaran ke-III Dinas Tenaga Kerja, Trnsmigrasi Dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor e-0031/KT.03.03 Tanggal 16 Januari 2024 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-23B, bukti P-19 berupa Surat Penyampaian Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor e-0051/KT.03.03 Tanggal 29 April 2024 yang berkesesuaian dengan bukti Tergugat bertanda T-14A, bukti P-20 berupa Surat Tanggapan Atas Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 001/ARO/0524 Tanggal 8 Mei 2024, bukti P-21 berupa Surat Somasi dan Pelaksanaan Atas Anjuran Dinas Tenaga Kerja Nomor 055/TS LAWFIRM&P-SOM.I/BG/VI/2024 Tanggal 7 Juni 2024 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-24, bukti P-22 berupa Surat Tanggapan Atas Surat TS & Partners Law Firm Nomor 055/TS LAWFIRM&P-SOM.I/BG/VI/2024 perihal Somasi & Pelaksanaan Atas Anjuran Disnaker Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 Tanggal 13 Juni 2024 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-25, bukti P-23 berupa Surat Somasi II dan Terakhir Pelaksanaan Atas Anjuran Disnaker Nomor 23/ANJ/D/IV/2024 Tanggal 18 Juni 2024 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-26, bukti P-24 berupa Surat Nomor 104.PA.0624 perihal Tanggapan Surat Nomor 05/TS LAWFIRM&P-SOM.II/BG/VI/2024 Tanggal 25 Juni 2024 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-26, bukti Tergugat bertanda T-14B berupa Surat Nomor BGI/HRD-Ext/131/V/2024 tanggal 13 Mei 2024 Perihal Tanggapan atas Anjuran, bukti T-23A berupa Surat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Propinsi DKI Jakarta perihal Panggilan Klarifikasi/Penawaran tertanggal 28 Desember 2023 kepada Tergugat dan Penggugat, bukti T-23C berupa Surat Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Propinsi DKI Jakarta perihal Panggilan Sidang Mediasi tertanggal 30 Januari 2024 kepada Tergugat dan Penggugat, bukti T-23D berupa Risalah mediasi Tergugat dan Penggugat tanggal 13 Februari 2024, bukti T-23E berupa Risalah mediasi Tergugat dan Penggugat tanggal 21 Februari 2024, dan bukti T-

Halaman 73 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



23F berupa Risalah mediasi Tergugat dan Penggugat tanggal 6 Maret 2024, terhadap keseluruhan bukti-bukti tersebut memperhatikan juga jawab jinawab Para Pihak, maka terbukti Gugatan *a quo* sudah memenuhi ketentuan dalam Pasal 1 Angka 1 dan Angka 4, Pasal 4, Pasal 5, Pasal 14, dan Pasal 81 UU PPHI untuk diupayakan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Menimbang bahwa selanjutnya berdasarkan bukti Penggugat bertanda bukti P-9 berupa Surat Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja Tanggal 13 Oktober 2023 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-4, yang juga berkesesuaian dengan bukti P-11 berupa Surat Undangan Perundingan Bipartit Tanggal 30 Oktober 2023, bukti P-14 berupa Risalah Pertemuan Tanggal 17 Oktober 2023 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-5, bukti P-15 berupa Risalah Pertemuan Tanggal 1 November 2023 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-11B, bukti Tergugat bertanda T-11A berupa Surat dari Sdr. Angga Riyanto (Penggugat) tertanggal 30 Oktober 2023 perihal Undangan Perundingan Bipartit, bukti P-12 berupa Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja pada Tanggal 24 Oktober 2023 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-7, bukti P-13 berupa Surat Pemberitahuan Hak Atas Pengakhiran Hubungan Kerja Nomor BGI/HRD-Trn/227/X/2023 Tanggal 25 Oktober 2023 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-9, dan memperhatikan kesesuaian bukti P-16 berupa Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penolakan Hak Atas Pengakhiran Hubungan Kerja Tanggal 30 Oktober 2023 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-10, memperhatikan kesesuaian dengan pertimbangan bukti-bukti bahwa perselisihan PHK *a quo* sudah diupayakan penyelesaiannya sampai dengan keluar Anjuran, maka terbukti mengenai permohonan PHK dari Penggugat tersebut sudah diupayakan dibicarakan oleh Penggugat dengan Tergugat secara bipartit, yang karena perbedaan cara pandang terhadap perselisihan yang terjadi maka perselisihan berlanjut, yang kemudian permohonan PHK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat tersebut dimaknai oleh Tergugat sebagai bentuk permohonan pengunduran diri Penggugat, sebab itu Tergugat mengeluarkan surat PHK (*vide* bukti P-12 dan T-7) serta hak-hak yang seharusnya diterima Penggugat sebagai akibat pengunduran dirinya sebagaimana dinyatakan Tergugat dalam surat pemberitahuan mengenai hak-hak Penggugat (*vide* bukti P-13 dan T-9);

Menimbang bahwa selanjutnya berdasarkan uraian bukti-bukti tersebut diatas, Penggugat terbukti telah mengajukan surat permohonan PHK tersebut kepada Tergugat dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 36 Huruf g Angka 5 PP 35/2021 yang bunyinya:

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. ...
- b. ...
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. ...
 2. ...
 5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau

Dimana berdasarkan jawab jinawab Para Pihak dan keterangan Saksi atas nama Heru Pramono dan Hning Wahyu Wicaksono yang pokoknya antara Penggugat dengan Tergugat tidak bersepakat mengenai besaran tunjangan sebagai akibat perluasan penugasan tersebut;

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat mengenai permohonan PHK tersebut oleh undang-undang dimungkinkan untuk diajukan oleh karyawan kepada perusahaan pada situasi dan kondisi tertentu sebagaimana diatur dalam keseluruhan Pasal 36 Huruf g PP 35/2021 tersebut;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim berpendapat mengenai kondisi dan situasi perluasan penugasan tersebut Penggugat terbukti dilibatkan dalam pembahasannya dan terbukti pula Penggugat telah mengkonfirmasi mengenai rentang tanggung jawab penugasannya sebagai pengganti PIC sebelumnya yaitu saudara Agus Slamet (*vide* bukti T-19 dan T-20);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa mengenai perluasan rentang tanggung jawab dan/atau deskripsi pekerjaan tersebut, Majelis Hakim berpendapat merupakan kebiasaan umum dalam hubungan industrial sepanjang seiring dengan bidang keahlian dan kapasitas karyawan yang dapat juga dimaknai sebagai promosi, memperhatikan juga mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidaklah dapat dipandang sebagai suatu situasi yang selalu statis tetapi juga harus dipandang sebagai hal yang dinamis, sebab dalam perjanjian kerja beberapa hal pokok dapat berubah dari kondisi semula, baik karena undang-undang ataupun karena situasi dan kondisi pekerjaan dan/atau hubungan kerja itu sendiri, seperti mengenai upah/gaji, jabatan, rentang tanggung jawab, lokasi kerja, dan beberapa hal lainnya;

Menimbang bahwa berdasarkan jawab-jawab Para Pihak, keterangan Saksi atas nama Heru Pramono dan Hning Wahyu Wicaksono yang pokoknya jabatan Penggugat berubah dari awal pekerjaan karena dipromosikan, memperhatikan pertimbangan bukti proses promosi Penggugat, maka terbukti pula Penggugat sendiri dari awal bekerja dengan Tergugat sampai dengan sebelum diberikan perluasan penugasan tersebut telah bergeser dari perjanjian kerja semula waktu tertentu kemudian semakin berkembang dalam rentang tanggung jawabnya seiring dengan promosi yang didapatkannya;

Menimbang bahwa Majelis Hakim berpendapat memaknai bentuk perbuatan memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan haruslah hati-hati dan bijaksana, sepanjang sesuai dengan kompetensi, daya dukung fisik, waktu kerja, norma kesusilaan, dan fakto-faktor kewajaran lain;

Menimbang bahwa sebab itu dalam konteks perselisihan hubungan industrial *a quo* mengenai perluasan tanggung jawab pekerjaan Penggugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat bukanlah bentuk pelanggaran dimana karyawan dapat memohonkan PHK sebagaimana kualifikasi Pasal 36 Huruf g Angka 5 PP 35/2021 tersebut, bahwa mengenai ketidaksepakatan mengenai

Halaman 76 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

besaran jumlah kenaikan gaji sebagai konsekuensi perluasan tanggung jawab pekerjaan tersebut tentunya dapat dikomunikasikan secara baik dan tidak dapat dijadikan sebagai parameter pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku mengingat juga sekalipun belum disepakati mengenai besaran tunjangan akan tetapi Tergugat telah memberikan penambahan terhadap gaji Penggugat serta terbukti telah dibayarkan (*vide* bukti T-6);

Menimbang bahwa karena dalam pertimbangan Majelis Hakim tidak terbukti Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 36 Huruf g Angka 5 PP 35/2021 sebagaimana dijadikan dasar permohonan PHK yang diajukan oleh Penggugat / karyawan dan terbukti Pengusaha terbukti melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) meski dalam kualifikasi pengunduran diri karyawan, memperhatikan bukti T-8 berupa Berita Acara Serah Terima Pekerjaan tertanggal 24 Oktober 2023 antara Angga Riyanto / Penggugat dengan Tergugat dan bukti T-12 berupa *Employee Clearance Form* yang ditandatangani oleh Angga Riyanto tertanggal 26 Maret 2024 beserta lampirannya, memperhatikan bukti P-25 berupa Surat Keterangan Nomor BGI/HRD/REF/90/III/2024 Tanggal 25 Maret 2024 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-22C dimana masa kerja Penggugat tertulis sampai dengan 13 November 2023, memperhatikan fakta-fakta yang terungkap dipersidangan mengenai perselisihan PHK yang terjadi, memperhatikan permohonan subsider Penggugat dan Tergugat untuk putusan yang seadil-adilnya, memperhatikan azas kepastian dan kemanfaatan hukum, memperhatikan azas peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak 13 November 2023 dalam kualifikasi alasan permohonan PHK sebagaimana dimaksud Pasal 36 Huruf g Angka 5 PP 35/2021 yang diajukan oleh Penggugat / karyawan tidak terbukti, sebab itu petitum angka 2 Gugatan yang pada pokoknya memohonkan untuk menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat telah putus sejak Gugatan ini diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial karena sudah

Halaman 77 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak terciptanya Hubungan Industrial yang baik, Majelis Hakim kabulkan dengan koreksi sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang bahwa mengenai hak kompensasi PHK nya diatur dalam Pasal 49 PP 35/2021 yang bunyinya:

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

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

Memperhatikan bukti P-13 dan T-9 mengenai surat pemberitahuan hak atas PHK dimana ternyata perhitungan sebagai berikut:

1. Gaji pokok dan uang makan untuk bulan November 2023 prorata (gross) sebanyak 9 (sembilan) hari kerja	Rp 4.886.571,00
2. Tunjangan Penugasan Khusus	Rp 1.285.714,00
3. Hak Cuti 7 (tujuh) hari (gross)	Rp 3.800.000,00
4. Uang Pisah (gross)	<u>Rp34.206.000,00</u>
	+
Total (gross)	Rp44.178.952,00

Memperhatikan bukti P-26 berupa Peraturan Perusahaan PT Blue Gas Indonesia Tahun 2022-2024 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-2B, bukti-bukti tersebut berkesesuaian dengan bukti Tergugat bertanda T-2A berupa Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor KEP.4/ HI.00.00/ 00.0000.211227005/ B/ I/ 2022 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT Blue Gas Indonesia, yang sebab itu terbukti di Tergugat terdapat peraturan ketenagakerjaan otonom yang berlaku dan mengenai besaran uang pisah juga diatur didalam Lampiran 1 Peraturan Perusahaan tersebut;

Menimbang bahwa Majelis Hakim memperhatikan item / komponen dalam surat pemberitahuan hak atas PHK tersebut sama dengan ketentuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang diatur dalam Pasal 49 PP 35/2021 maka mengenai hak kompensasi PHK Penggugat Majelis Hakim sandarkan pada perhitungan tersebut menjadi sejumlah Rp44.178.952,00 (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) gross, sebab itu apa yang dimohonkan Penggugat dalam petitum angka 3 untuk menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon Penggugat sesuai dengan Anjuran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi DKI Jakarta dengan Nomor: 23/ANJ/D/IV/2024 tanggal 25 April 2024 total sejumlah Rp187.226.000,00 (seratus delapan puluh tujuh juta dua ratus dua puluh enam ribu rupiah) dan petitum angka 4 untuk menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pergantian Hak sejumlah Rp28.083.900 (dua puluh delapan juta delapan puluh tiga juta sembilan ratus rupiah), Majelis Hakim kabulkan dengan koreksi perhitungan sebagaimana pertimbangan tersebut diatas;

Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai pembayaran kompensasi PHK Penggugat tersebut, Majelis Hakim memperhatikan bukti Tergugat bertanda bukti T-13A berupa Formulir Klaim Manfaat Jatuh Tempo dan Dana Tunai Manulife atas nama Penggugat (Angga Riyanto) selaku Peserta dan bukti T-13B berupa Surat dari PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia tertanggal 03 April 2024 perihal Pembayaran Manfaat Berhenti Bekerja / Manfaat Dana Tunai 257241 atas nama Angga Riyanto, memperhatikan kesesuaian dengan pembicaraan melalui aplikasi *Whatsapp* (vide bukti T-22A dan T-22B), maka terbukti Penggugat telah mengajukan permohonan pembayaran atas kompensasi PHK nya tersebut kepada perusahaan jasa Asuransi Manulife (vide bukti T-13A) yang mengenai permohonannya tersebut telah juga setuju pembayarannya oleh perusahaan jasa Asuransi Manulife (vide bukti T-13B) sejumlah Rp44.178.952,00 (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) yang di transferkan ke Rekening Bank Central Asia Cabang Pondok Ungu nomor 7410553052 atas nama Angga Riyanto / Penggugat;

Halaman 79 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Menimbang bahwa karena sudah terdapat pembayaran sejumlah tersebut, sebab itu mengenai petitum Gugatan angka 3 dan angka 4 yang berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim dikabulkan dengan koreksi perhitungan sejumlah Rp44.178.952,00 (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) maka tidak perlu dinyatakan dalam Amar sebab kompensasi PHK tersebut telah diterima oleh Penggugat;

Menimbang bahwa selanjutnya mengenai kewajiban-kewajiban Penggugat kepada Tergugat dengan memperhatikan bukti Penggugat bertanda bukti P-4 berupa Surat Perjanjian Penggunaan Notebook Nomor 015/BGI-IT/III/2021 Tanggal 4 Maret 2021, bukti P-5 berupa Surat Perjanjian Pinjaman Jangka Panjang Nomor BGI/HRD/PPJP/083/II/2022 Tanggal 7 Februari 2022, bukti P-6 berupa Surat Keputusan Pemberian Tunjangan Penggantian Kendaraan Nomor BGI/HRD/BPK/083/II/2022 Tanggal 7 Februari 2022, maka terbukti Penggugat menguasai peralatan inventaris berupa *laptop* dan memiliki kewajiban pinjaman karyawan dalam bentuk *car loan*, akan tetapi dengan memperhatikan bukti T-12 maka terbukti pula Penggugat telah menyelesaikan keseluruhan kewajibannya tersebut kepada Tergugat termasuk pinjaman karyawan sejumlah Rp116.653.999,00 (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan rupiah) yang ditransfer ke rekening Tergugat pada tanggal 13 November 2023;

Menimbang bahwa mengenai surat keterangan kerja Penggugat, dengan memperhatikan bukti Tergugat bertanda bukti T-22A berupa Tangkapan layar (*screenshot*) komunikasi *Whatsapp* Komunikasi tanggal 19 sampai 26 Maret 2024 antara Sdri. Linda W (HR Sr. Staf) dengan Angga Riyanto/"Angga IT Bgi" (Penggugat) tentang permintaan Parklaring dari Angga Riyanto (Penggugat), T-22B berupa Tangkapan layar (*screenshot*) komunikasi *Whatsapp* Komunikasi tanggal 20 dan 25 Maret 2024 antara saudara Hning W. Wicaksono dengan Angga Riyanto / "Angga BGI Riyanto" (Penggugat) tentang permintaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Parklaring dari Angga Riyanto (Penggugat), dan bukti Penggugat bertanda P-25 yang sama dengan bukti Tergugat bertanda T-22C berupa Surat Keterangan Nomor BGI/HRD/REF/90/III/2024 Tanggal 25 Maret 2024, maka terbukti mengenai surat keterangan kerja tersebut telah diberikan kepada Penggugat oleh Tergugat pada tanggal 27 Maret 2024;

Menimbang bahwa mengenai petitum angka 5 untuk menghukum Tergugat untuk membayar Upah Proses yang sampai gugatan ini diajukan kami meminta upah proses selama 6 (enam) bulan sejumlah Rp84.412.000,00 (delapan puluh empat juta empat ratus dua belas ribu rupiah), memperhatikan bukti T-21A sampai dengan T-21E tentang rekapitulasi presensi Penggugat bulan Juli, Agustus, September, Oktober, dan November 2023 dimana setidaknya dari tanggal 25 Oktober sampai dengan 30 November 2023 Penggugat tidak tercatat masuk bekerja, memperhatikan dalam pertimbangan Majelis Hakim putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 13 November 2023 maka tidak beralasan hukum untuk mengabulkan petitum angka 5 dan dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa mengenai petitum Gugatan angka 6 untuk menghukum Tergugat membayar Bonus Pekerja Rp15.000.000,00 (lima belas juta) yang belum dibayarkan oleh Tergugat, Majelis Hakim memperhatikan Pasal 32 tentang Bonus Kinerja Tahunan Peraturan Perusahaan Tergugat (*vide* bukti P-26, bukti T-2A, dan bukti T-2B) dalam Ayat 2 mengenai kriteria pemberian dan besaran bonus ditetapkan oleh keputusan Direksi serta dalam huruf a nya dinyatakan pekerja masih tercatat sebagai karyawan aktif, memperhatikan juga Penggugat tidak meneguhkan dalilnya mengenai dasar hak nya tersebut, maka tidak beralasan hukum mengabulkannya dan dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa mengenai petitum Gugatan angka 7 yang pokoknya meminta untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat, memperhatikan ketentuan dalam Pasal 606a dan Pasal 606b *Reglement op de Rechtvordering (RV)* dimana lembaga uang paksa

Halaman 81 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikenakan mengikuti putusan hakim selain daripada membayar sejumlah uang, karena apa yang dimohonkan Penggugat adalah meminta pembayaran sejumlah uang maka permohonan Penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*) tersebut tidak beralasan hukum untuk dikabulkan, karenanya petitum angka 7 dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa mengenai petitum Gugatan angka 8 yang pokoknya meminta untuk menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorraad*), Majelis Hakim berpendapat bahwa untuk menyatakan putusan itu adalah putusan serta merta yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uit voerbaar bij voorraad*) walaupun ada perlawanan (*verset*), kasasi atau upaya hukum lain, haruslah memenuhi beberapa ketentuan yang disyaratkan dalam Pasal 180 Ayat (1) *HIR juncto* SEMA Nomor 3 Tahun 2000 dan SEMA Nomor 4 Tahun 2001, karena perkara perselisihan PHK *a quo* tidak ada keadaan genting dan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur serta menjunjung tinggi hak para pihak yang berperkara melakukan upaya hukum maka tidak beralasan untuk mengabulkan petitum angka 8 tersebut, sebab itu dinyatakan ditolak;

DALAM REKONVENSI

Menimbang bahwa Penggugat Rekonvensi dahulu Tergugat Konvensi mengajukan Gugatan Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi dahulu Penggugat Konvensi sebagaimana diuraikan dalam Gugatan Rekonvensinya tersebut;

Menimbang bahwa Penggugat Rekonvensi pada pokoknya memohonkan kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya, menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat Surat Penggugat Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi Nomor BGI/HRD-Trn/203/IX/2023 tanggal 28 September 2023

Halaman 82 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perihal Perluasan Penugasan dan Kebijakan Tunjangannya, menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat Surat tertanggal 13 Oktober 2023 yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat Rekonvensi perihal: Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat Surat Penggugat Rekonvensi Nomor BGI/HRD-Trn/222/X/2023 tanggal 24 Oktober 2023 Hal: Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja, kepada Tergugat Rekonvensi, menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat PHK antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi karena karena permohonan PHK atas kehendak dari Tergugat Rekonvensi (dikualifikasi mengundurkan diri) efektif terhitung sejak tanggal 13 November 2023, menyatakan dan menetapkan secara hukum sah dan mengikat hak akibat berhenti bekerja Tergugat Rekonvensi sejumlah Rp44.178.952,00 (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) yang telah dibayar melalui Manulife pada tanggal 03 April 2024 ke rekening Tergugat Rekonvensi, menyatakan dan menetapkan secara hukum tidak ada kewajiban apapun yang harus dibayar oleh Penggugat Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi terhitung sejak tanggal 13 November 2023, dan menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Menimbang bahwa Tergugat Rekonvensi pada pokoknya menolak Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi tersebut;

Menimbang bahwa Majelis Hakim menarik pertimbangan Majelis Hakim dalam Gugatan Konvensi, mutatis mutandis, kedalam pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam Gugatan Rekonvensi *a quo*;

Menimbang bahwa Majelis Hakim terhadap dalil-dalil Gugatan Rekonvensi dan apa yang dimohonkan Penggugat Rekonvensi dalam Gugatan Rekonvensinya tersebut pada pokoknya sudah ditimbang dalam pokok perkara Konvensi;

Halaman 83 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Menimbang bahwa mengenai putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sekalipun Majelis Hakim kabulkan sejak tanggal 13 November 2023 dan besar kompensasinya sejumlah Rp44.178.952,00 (empat puluh empat juta seratus tujuh puluh delapan ribu sembilan ratus lima puluh dua rupiah) yang sama dengan apa yang dimohonkan Penggugat Rekonvensi dalam Gugatannya akan tetapi berbeda alasan hukumnya dalam kualifikasi PHK nya, sebab itu dengan memperhatikan azas kepastian dan kemanfaatan hukum, memperhatikan apa yang dimohonkan tersebut pokoknya sudah ditimbang dalam pokok perkara Konvensi, maka Majelis Hakim berpendapat beralasan untuk menyatakan menolak Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi tersebut untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang bahwa mengenai pengenaan pemotongan pajak atas sejumlah kompensasi PHK dan hak-hak lainnya sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim tersebut dan yang dinyatakan dalam amar putusan ini tetap mengikuti sesuai ketentuan perpajakan yang berlaku di Negara Republik Indonesia;

Menimbang, bahwa mengenai jawab jinawab kedua belah pihak dan bukti-bukti Surat kedua belah pihak serta keterangan Saksi-Saksi sekalipun tidak disebutkan dalam pertimbangan hukum ini sepanjang mempunyai relevansi dengan perkara ini maka harus dianggap telah dipertimbangkan pula dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan ketentuan Pasal 58 UU PPHI yang bunyinya "Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai Gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)", karena Gugatan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi nilai Gugatannya lebih dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Gugatan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi dikabulkan sebagian maka biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada Tergugat Konvensi / Penggugat Rekonvensi sebagaimana disebutkan dalam amar putusan ini, sebab itu petitum angka 9 Gugatan Penggugat Konvensi / Tergugat Rekonvensi dikabulkan;

Memperhatikan Pasal 1865 *Burgelijk Wetboek Voor Indonesie (BW)*, Pasal 136, Pasal 163 dan pasal 180 *Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR)*, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

MENGADILI:

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan Gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Konvensi putus sejak tanggal 13 November 2023;

DALAM REKONVENSI

Halaman 85 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menghukum Tergugat Konvensi / Penggugat Rekonvensi membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp402.000,00 (empat ratus dua ribu rupiah) tunai;

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 18 November 2024, oleh kami, ARLEN VERONICA, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua Majelis, MURSITO, S.H. dan RUDY KURNIAWAN, S.H., M.H., sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang yang dinyatakan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 20 November 2024, oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dibantu oleh HELMY FAKHRIZAL FARHAN, S.H., M.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan telah dikirim secara elektronik (*online*) melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

MURSITO, S.H.

ARLEN VERONICA, S.H., M.H.

RUDY KURNIAWAN, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

HELMY FAKHRIZAL FARHAN, S.H., M.H.

Halaman 86 dari 87 Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Jkt.Pst



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rincian Biaya:

1. Pendaftaran	: Rp30.000,00
2. Biaya Proses	: Rp300.000,00
3. Panggilan Sidang	: Rp32.000,00
4. PNPB Panggilan	: Rp20.000,00
5. Meterai	: Rp10.000,00
6. Redaksi	: Rp10.000,00
Jumlah	: Rp402.000,00 (empat ratus dua ribu rupiah)